TENDANCES DE L'EMPLOI DANS LES ADMINISTRATIONS MUNICIPALES SELON LE SEXE

– Initiatives et évolution

Ontario

Ministère des
Affaires municipales
L'hon. Bernard Grandmaître, ministre

Décembre, 1986

87-05996/

Pour obtenir des exemplaires, s'adresser à la :

Librairie du gouvernement de l'Ontario
880, rue Bay
Toronto (Ontario)

ou par la poste, paiement préalable :

Centre des publications
880, rue Bay, 5e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1N8

Prix : 2 $

Copies also available in English.

Faites parvenir vos questions et commentaires à la :

Direction de l'organisation des administrations municipales
Ministère des Affaires municipales
777, rue Bay, 11e étage
Toronto (Ontario)
M5G 2E5

(416) 585-7270

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario

TABLE DES MATIÈRES

SECTION		PAGE
	Résumé	v
I	Programme d'encouragement à l'action positive dans les municipalités	1
II	Étude sur l'emploi dans les administrations municipales et la rémunération des employés des deux sexes	4
	Introduction	4
	Méthodologie	5
	Résultats d'ensemble	10
	Résultats selon le type de municipalité	28
	Municipalités régionales	28
	Comtés	37
	Villes, villages et cantons dans les comtés	45
	Municipalités faisant partie des municipalités régionales	54
	Municipalités séparées	63
III	Pourcentages de femmes dans les postes de direction et dans les postes dont le titulaire est élu	72
	Annexes	
1	Municipalités de plus de 10 000 habitants comprises dans l'étude, par ordre d'importance	
2	Étude sur la situation de l'emploi dans les administrations municipales et sur la rémunération des employés municipaux des deux sexes	

Listes des tableaux

1. État de la situation (en milliers de dollars) Fonds d'encouragement à l'action positive dans les municipalités

2. Répartition des employés par catégorie professionnelle et par sexe

3. Salaire moyen des employés des deux sexes selon la catégorie professionnelle

4. Répartition des employés des deux sexes selon l'échelle des salaires

5. Répartition des cadres supérieurs et des cadres administratifs par tranches de salaire

6. Répartition des employés par catégorie professionnelle et par sexe

7. Salaire moyen des employés des deux sexes selon la catégorie professionnelle

8. Répartition des employés des deux sexes par tranches de salaire

9. Répartition des employés par catégorie professionnelle et par sexe

10. Répartition des employés des deux sexes par tranches de salaire

11. Répartition des cadres supérieurs et des cadres administratifs par tranches de salaire

12. Salaire moyen des employés des deux sexes selon la catégorie professionnelle

13. Répartition des employés par catégorie professionnelle et par sexe

14. Répartition des employés en pourcentage selon la catégorie professionnelle et le sexe

15. Salaire moyen des employés des deux sexes selon la catégorie professionnelle

16. Répartition des employés des deux sexes par tranches de salaire

17. Répartition des cadres supérieurs et des cadres administratifs par tranches de salaire

18. Répartition des employés par catégorie professionnelle et par sexe

19. Répartition des employés en pourcentage selon la catégorie professionnelle et le sexe

20. Salaire moyen des employés des deux sexes selon la catégorie professionnelle

21. Répartition des employés des deux sexes par tranches de salaire

22. Répartition des cadres supérieurs et des cadres administratifs par tranches de salaire

23. Répartition des employés par catégorie professionnelle et par sexe

24. Répartition des employés en pourcentage de l'ensemble de la main-d'oeuvre féminine et de la main-d'oeuvre masculine

25. Salaire moyen des employés des deux sexes selon la catégorie professionnelle

26. Répartition des cadres supérieurs et des cadres administratifs par tranches de salaire

27. Répartition des employés des deux sexes par tranches de salaire

28. Les élus des municipalités

29. Nombre et pourcentage de cadres administratifs de sexe féminin d'après les comptes rendus des secrétaires municipaux pour les municipalités de moins de 10 000 habitants

30. Nombre et pourcentage de cadres administratifs de sexe féminin d'après les comptes rendus des secrétaires municipaux pour les municipalités de 10 000 habitants à 25 000 habitants

31. Nombre et pourcentage de cadres administratifs de sexe féminin d'après les comptes rendus des secrétaires municipaux pour les municipalités de 25 000 habitants à 50 habitants

32. Nombre et pourcentage de cadres administratifs de sexe féminin d'après les comptes rendus des secrétaires municipaux pour les municipalités de plus de 50 000 habitants

Liste des graphiques

1. Pourcentage des employés des deux sexes selon l'échelle de salaire

2. Répartition des employés des deux sexes selon la catégorie professionnelle

3. Répartition de tous les employés selon la catégorie professionnelle

4. Répartition des employés de sexe masculin selon la catégorie professionnelle

5. Répartition des employés de sexe féminin selon la catégorie professionnelle

6. Pourcentage d'employés dans chaque tranche de salaire dans la catégorie professionnelle des cadres supérieurs

7. Pourcentage d'employés dans chaque tranche de salaire pour la catégorie professionnelle des cadres administratifs

8. Répartition des employés des deux sexes selon la catégorie professionnelle

RÉSUMÉ

Le présent rapport sur les Tendances de l'emploi dans les administrations municipales selon le sexe a été préparé à la demande de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. Le but poursuivi est de fournir des renseignements de base sur la place des femmes travaillant dans le secteur des administrations municipales et de faire le point sur le Programme d'encouragement à l'action positive dans les municipalités, qui relève du ministère des Affaires municipales.

Le Programme d'encouragement à l'action positive dans les municipalités, que nous décrivons dans la Partie I, a été créé il y a deux ans en vue d'aider financièrement les municipalités qui instaurent un programme d'action positive. Grâce à cette initiative, le nombre de municipalités ayant un tel programme est passé de cinq en 1984 à 21 en 1986. Jusqu'à présent, la Province a versé ou s'est engagée à verser un total de 556 600 $ en subventions.

L'Étude sur l'emploi dans les administrations municipales et la rémunération des employés municipaux des deux sexes a été conçue comme projet-pilote, étant donné que ni le ministère, ni les municipalités ne compilent leurs données sur la main-d'oeuvre municipale d'une façon qui permettrait ce genre d'analyse. On a donc évité de compliquer le questionnaire inutilement, et celui-ci a été distribué uniquement aux 149 municipalités de plus de 10 000 habitants. Sur ce nombre, 132 ont rempli le questionnaire, soit 88 p. 100. Nous remercions ces municipalités de leur coopération, et nous étudions actuellement leurs observations et leurs propositions afin de nous en inspirer lors de la réalisation d'enquêtes futures.

Le personnel et les fonctions des différents types de municipalités présentent une telle diversité qu'il est impossible de rendre exactement compte de la situation par une analyse statistique. En l'occurrence, les possibilités de comparaison sont d'autant plus limitées que l'échantillon était restreint et que le sondage a été simplifié. Il est question de ces facteurs dans le chapitre consacré à la méthodologie. D'un autre côté, il est évident que le questionnaire de sondage devait être conçu de manière à ce que les employés des municipalités comprennent bien les questions et puissent y répondre facilement.

Les résultats du sondage de 1985 examinés dans la Partie II portent sur 41 466 employés à plein temps de 132 municipalités, parmi lesquels 30 p. 100, soit près de 13 000, sont des femmes. (L'échantillon ne comprend que 42 municipalités pour la catégorie des services médico-sociaux.) Ces chiffres n'englobent pas les employés de commissions ou d'autres organismes municipaux.

Les résultats constituent un reflet fidèle des grandes tendances caractéristiques de la main-d'oeuvre municipale. On peut les résumer de la façon suivante:

1) Les femmes et les hommes n'ont généralement pas les mêmes genres d'emplois dans les administrations municipales, la gamme des emplois exercés par les femmes étant relativement plus restreinte que pour les hommes:

- 61 % des spécialistes, 86 % des employés des services médico-sociaux et 86 % des employés de bureau et de secrétariat sont des femmes.

- les hommes constituent 70 % du personnel des administrations municipales, et ils représentent 93 % des cadres supérieurs, 99 % du personnel de la police et des services de lutte contre les incendies, et 96 % des travailleurs manuels et des employés travaillant au dehors.

- 7 % des cadres supérieurs et 24 % des cadres administratifs (y compris le personnel d'encadrement) sont des femmes.

- alors que les emplois de bureau et de secrétariat ne représentent que 14 % du nombre total d'emplois, 40 % des femmes travaillent dans ce secteur, contre 3 % des hommes.

2) Dans les secteurs où travaillent la majorité des femmes, l'échelle des salaires est inférieure à celle des emplois où les hommes prédominent:

- les catégories professionnelles où les écarts de salaire sont les plus importants sont: la catégorie des cadres supérieurs, où les femmes gagnent en moyenne 75 % du salaire des hommes, la catégorie des cadres administratifs, où les femmes gagnent en moyenne 78 % de la rémunération des hommes, et le groupe des spécialistes, où le salaire des femmes correspond à 75 % du salaire moyen des hommes.

- les catégories professionnelles où les écarts salariaux sont les plus faibles sont: la catégorie médico-sociale, où les femmes gagnent en moyenne 93 % du salaire des hommes, la catégorie des emplois manuels/d'extérieur, où le salaire des femmes correspond en moyenne à 88 % de la rémunération des hommes, et les emplois de bureau et de secrétariat, où les femmes gagnent 86 % du salaire moyen des hommes.

- 86 % des femmes, contre 51 % des hommes, ont un salaire annuel inférieur à 27 000 $. Trente-six pour cent des femmes, contre seulement 3 % des hommes, gagnent moins de 18 000 $ par an.

- parmi les cadres supérieurs, la majorité des femmes ont un salaire inférieur à 30 000 $, alors que la plupart des hommes gagnent plus de 30 000 $.

Les écarts de salaire s'expliquent aussi par d'autres facteurs : syndicalisation, augmentations salariales résultant d'un arbitrage, ancienneté, expérience et nombre d'heures de travail.

On trouvera à la Partie III une analyse du pourcentage des postes administratifs occupés par des femmes.

Les informations que possède le ministère nous ont permis de calculer des données sur les titulaires de 28 postes administratifs des 839 municipalités et une répartition de la main-d'oeuvre des administrations municipales selon la population de la municipalité.

Les résultats ont confirmé que les femmes étaient surtout concentrées dans un nombre de postes relativement faibles et que la plupart des autres emplois étaient occupés en majorité par des hommes. Ce n'est que dans les municipalités de moins de 10 000 habitants qu'on trouve un nombre de femmes appréciable dans les postes administratifs les plus élevés.

Il ressort aussi de cette analyse que plus la municipalité est grande, plus le pourcentage des postes administratifs occupés par des femmes est faible, surtout en haut de l'échelle, et moins il y a de postes de gestion dont plus de 30 % des titulaires sont de sexe féminin.

La proportion des femmes n'est pas la même dans les postes occupés par des élus. En effet, tant dans les grandes municipalités que dans les petites, moins de 15 % des élus municipaux sont des femmes.

PARTIE I

PROGRAMME D'ENCOURAGEMENT À L'ACTION POSITIVE DANS LES MUNICIPALITÉS

La création du Programme d'encouragement à l'action positive dans les municipalités a été annoncée le 21 août 1984, lors de la conférence annuelle de l'Association des municipalités de l'Ontario (AMO).

Le but du programme était d'inciter les municipalités à adopter un programme d'action positive et de les aider à l'appliquer. Quand les municipalités participantes embauchent un coordonnateur du Programme d'action positive, la province assume 75 % de ce qu'il en coûte, jusqu'à concurrence de 20 000 $ la première année et de 18 000 $ la deuxième. En outre, le programme permet aux municipalités de toucher une subvention maximum de 3 000 $ pour préparer une évaluation préliminaire des besoins en matière d'action positive.

À l'heure actuelle, 21 municipalités, qui comptent toutes plus de 10 000 habitants, participent au programme. Sur les 110 000 employés municipaux, ces 21 municipalités en emploient environ 41 000. Au 31 mars 1986, les crédits accordés dans le cadre de ce programme s'élevaient à 556 600 $ pour trois exercices financiers, c'est-à-dire jusqu'au 31 mars 1987.

Pratiquement toutes les municipalités qui ont participé au programme ont effectué des recherches pour déterminer l'importance et la nature de la discrimination professionnelle fondée

sur le sexe, la race et les handicaps physiques dans les politiques et les programmes d'emploi, de formation et de perfectionnement. Le présent rapport consiste essentiellement en une analyse des postes selon le sexe des titulaires. Le gouvernement provincial et les conseils municipaux ont ainsi appris beaucoup de choses sur les types de discrimination professionnelle selon le sexe qui existent encore au sein des administrations municipales. La collecte et l'analyse des données ainsi réunies ont notamment permis d'obtenir des informations objectives sur les caractéristiques des emplois qui ont étonné tant les conseils municipaux que les administrateurs et les chefs du personnel des municipalités. Les coordonnateurs embauchés dans le cadre du Programme d'encouragement à l'action positive dans les municipalités ont participé à de nombreux ateliers et réunions, ce qui a contribué à améliorer particulièrement l'efficacité de la collecte et de l'analyse des données, et a facilité la formulation de nouvelles propositions.

En 1984, seules cinq municipalités avaient un programme d'équité en matière d'emploi. Au 3 octobre 1986, elles étaient 21 à participer au Programme d'encouragement à l'action positive, de sorte que 16 municipalités de plus s'étaient lancées dans la voie de l'action positive. Voir Tableau 1.

TABLEAU 1

ETAT DE LA SITUATION

FONDS D'ENCOURAGEMENT A L'ACTION POSITIVE DANS LES MUNICIPALITES

(en milliers de dollars)

NOM DES MUNICIPALITES PARTICIPANTES	DATE D'APPROBATION	ENTREE EN VIGUEUR	FONDS REÇUS POUR: COORDONNATEUR	CONSEILLER	PROJET SPECIAUX	SOMMES VERSEES JUSQU'A PRÉSENT: 1984-1985	1985-1986	SOMMES ACCORDEES EN 1986-1987: 1re ANNEE	2e ANNEE	TOTAL a)($)
CITE DE TORONTO	29 JAN 1985	06 MAR 1985	-	X	X	11,5	11,5	-	18,0	41,000
CITE D'ETOBICOKE	21 MAR 1985	21 MAI 1985	X	X		10,0	11,5	1,500	18,0	41,000
CITE DE SCARBOROUGH	21 JAN 1985	04 MAR 1985	X	X		10,0	10,0	-	21,0	41,000
CITE DE NORTH YORK	01 OCT 1985	04 JUI 1985	X	X		10,0	11,5	-	19,5	41,000
CITE DE YORK	08 FEV 1985	06 AOU 1985	X	X		-	11,5	11,500	18,0	41,000
MUNICIPALITE D'EAST YORK	06 AOU 1985	28 OCT 1985	X	X		-	10,0	10,000	12,0	32,000
REGION DE HALTON	24 MAR 1986	-	-	X		-	-	3,000	-	3,000
CITE DE BURLINGTON	23 OCT 1985	-	-	X		-	-	-	3,0	3,000
REG. DE HAMILTON-WENTWORTH	09 JAN 1985	01 AVR 1985	X	X		10,0	10,0	-	21,0	41,000
REG. D'OTTAWA-CARLETON	06 JUI 1985	03 SEP 1985	X	X		-	10,0	10,000	21,0	41,000
CITE D'OTTAWA	25 AVR 1985	19 MAR 1986	-	-	X	-	-	2,815	18,0	20,815
CITE DE GLOUCESTER	19 MAR 1986	-	-	X		-	-	23,000	-	23,000
REGION DE PEEL	29 JUI 1985	07 OCT 1985	-	X		-	3,0	-	-	3,000
CITE DE MISSISSAUGA	27 AOU 1985	-	-	X		-	-	23,000	-	23,000
REGION DE WATERLOO	26 SEP 1985	25 NOV 1985	X	X		-	10,0	10,000	12,0	32,000
CITE DE CAMBRIDGE	04 MAR 1986	-	-	X	X	-	-	7,800	-	7,800
CITE DE BRANTFORD	12 MAR 1986	01 AVR 1986	X	X		-	-	23,000	-	23,000
CITE DE WINDSOR	09 JAN 1985	04 MAR 1985	X	X		10,0	10,0	-	21,0	41,000
CITE DE KINGSTON	11 FEV 1985	01 AOU 1985	X	X		1,5	-	21,500	-	23,000
CITE DE GUELPH	06 FEV 1985	01 AOU 1985	-	X		1,5	-	-	1,5	3,000
CITE DE THUNDER BAY	24 JUI 1985	12 NOV 1985	X	X		-	10,0	10,000	12,0	32,000
						64,5	119,0	157,1	216,0	556,60

VERSEMENTS EFFECTUES EN 1984-1985 64,50

VERSEMENTS EFFECTUES EN 1985-1986 119,00

MONTANTS ACCORDES EN 1986-1987 373,10

TOTAL 556,60

DIRECTION GENERALE DES SUBVENTIONS
MINISTERE DES AFFAIRES MUNICIPALES
3 OCTOBRE 1986

PARTIE II

ÉTUDE SUR L'EMPLOI DANS LES ADMINISTRATIONS MUNICIPALES ET LA RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS DES DEUX SEXES

INTRODUCTION

En 1985, le ministère des Affaires municipales a entrepris une Étude sur l'emploi dans les administrations municipales et la rémunération des employés des deux sexes. À cette fin, il a effectué un sondage dans les 149 municipalités de l'Ontario qui comptaient plus de 10 000 habitants en 1984. Il s'agissait d'une première étape destinée à réunir suffisamment de données dans toute la province pour pouvoir juger de l'application du principe de l'équité aux employés municipaux. Les résultats permettent de brosser un tableau de l'échelle des salaires des employés municipaux, et des genres d'emplois qu'ils occupaient au cours de l'année se terminant le 31 décembre 1984.

Il importe de ne pas perdre de vue la complexité des administrations municipales de l'Ontario en lisant un rapport de ce genre. Les administrations municipales de la province diffèrent en effet aussi bien par leur importance que par les services qu'elles assurent. Les cités, les villes, les villages, les cantons, les comtés et les régions qu'elles administrent ont dans certains cas moins d'une centaine d'habitants ou, à l'opposé, plus de 2,5 millions d'habitants. Plus de 80 % des 839 municipalités de la province comptent

moins de 10 000 habitants. Douze pour cent des municipalités emploient chacune plus de 100 personnes. Les municipalités assurent toutes sortes de services, allant du déneigement aux services sociaux, et il leur faut pour cela un personnel ayant une formation et des compétences très diverses. La plus petite municipalité n'a qu'un seul employé, alors que la plus grande en compte plus de 25 000. En 1984, 27 municipalités n'avaient pas d'employé à plein temps, et plus de 60 % avaient moins de 10 employés.

MÉTHODOLOGIE

Les données de cette étude proviennent d'un questionnaire envoyé aux 149 municipalités de plus de 10 000 habitants. Elles ont participé volontairement à l'étude et ont fourni elles-mêmes les données qu'on leur demandait. Cet échantillon est arbitraire et non scientifique, ayant été choisi pour des raisons pratiques, ce qui limite l'analyse à des statistiques descriptives. Il avait été décidé que le premier sondage devrait être le plus simple possible et que ses résultats et les remarques des municipalités serviraient à préparer d'autres sondages. Les méthodes utilisées font actuellement l'objet d'un examen. (L'échantillon comprenait toutes les municipalités de palier supérieur, y compris les comtés et les régions, ainsi que les municipalités régionales, y compris les cités, villes, cantons et villages de plus de 10 000 habitants).

La deuxième partie de l'étude (employés des services médico-sociaux, tableau 8A) portait sur 42 municipalités qui emploient plus de 25 employés de la catégorie des services médicaux d'après les déclarations financières que le ministère des Affaires municipales reçoit tous les ans.

Toutes les municipalités concernées sont énumérées à l'Appendice 1, et l'on y indique si elles ont participé à l'étude.

On a retenu dans l'échantillon uniquement les municipalités de plus de 10 000 habitants parce que le personnel des municipalités plus petites est trop réduit pour permettre une analyse concluante. En outre, ces dernières ne disposent souvent pas du personnel et des dossiers nécessaires pour retrouver facilement les informations détaillées sans lesquelles il est impossible de réaliser une étude de ce genre. On ne saurait donc supposer que nos conclusions ou nos remarques s'appliquent aussi aux municipalités de moins de 10 000 habitants.

Les municipalités étaient priées de fournir elles-mêmes les données qu'on leur demandait. On trouvera à l'Appendice 2 le texte du questionnaire, avec des descriptions des catégories professionnelles. Chaque municipalité y a répondu à l'aide des renseignements qu'elle possédait sur son personnel, en

utilisant son propre système de classification et les instructions accompagnant le sondage.

Comme nous nous y attendions, les différences entre les systèmes de classification des municipalités participantes, ainsi que la complexité de ces systèmes, ont donné lieu à des interprétations divergentes. Les données réunies sont valables pour l'année se terminant le 31 décembre 1984.

L'échantillon ne comprend que des employés à plein temps et ne concerne que les traitements et salaires, à l'exclusion des avantages sociaux. Étant donné qu'il s'agissait d'une première, il a été décidé de limiter la portée de l'étude.

Les employés des conseils et des commissions n'ont pas été englobés dans cette étude, parce que ce ne sont pas habituellement les municipalités qui fixent les règles applicables à ces employés. Il s'ensuit un problème dans la catégorie "police et pompiers", vu que la Loi sur la police rend obligatoire l'existence d'une commission dans les municipalités de plus de 15 000 habitants. En conséquence, les employés des services de police de certaines municipalités de moins de 15 000 habitants qui n'ont pas de commission de police sont inclus dans l'étude.

Il a également été difficile de classer et de répartir les coûts salariaux lorsqu'un employé est rémunéré par deux municipalités ou plus, ou encore par une municipalité et par la province.

Deux employeurs importants, la communauté urbaine de Toronto et la région de Peel, ont préféré ne pas participer à l'étude. En conséquence, environ le tiers des employés régionaux ne sont pas inclus dans les résultats.

La ville de Toronto a répondu au questionnaire, mais d'une façon qui était incompatible avec la forme du sondage, si bien qu'il n'en a pas été tenu compte dans les résultats.

Certaines municipalités ont eu du mal à fournir les renseignements demandés parce qu'elles ne pouvaient pas suffisamment compter sur l'informatique, que leur personnel était insuffisant ou que les renseignements en question ne figuraient pas dans leurs dossiers d'une manière appropriée. D'autres ont eu du mal à passer du système de classification de la municipalité aux catégories définies pour l'étude.

Enfin, comme d'autres municipalités n'établissent pas de classement par sexe, il leur a fallu éplucher les dossiers de tous les membres du personnel pour retrouver le renseignement

demandé, ce qui a évidemment pris beaucoup de temps. Nous remercions sincèrement les municipalités qui ont collaboré à nos travaux en répondant à nos questionnaires.

Au cours de l'étude, on s'est rendu compte qu'il faudrait ajouter une autre catégorie, celle des employés des services médico-sociaux, pour donner une image fidèle de la main-d'oeuvre municipale. On a donc choisi un échantillon comprenant 42 des 149 municipalités d'origine à la suite d'un examen des déclarations financières, pour effectuer une deuxième étude. Vu que les résultats de cette dernière reposent sur un échantillon différent et plus restreint, il faut les considérer comme préliminaires. Certaines municipalités ont fait remarquer que l'étude ne tenait pas compte du fait que la semaine de travail pouvait très bien être de 36 heures à un endroit, et de 40 heures ailleurs. De plus, l'entrée en vigueur de conventions collectives à caractère rétroactif peut fausser les résultats, tout comme les grèves, les lock-outs et d'autres conflits de travail, qui font que les traitements ont pu être gelés à leur niveau de 1983 pendant une période indéterminée.

Résultats d'ensemble

Sur les 149 municipalités qui ont reçu le questionnaire, 132 (soit 88 %) y ont répondu. Ce taux de participation est relativement élevé, étant donné que rien n'obligeait les municipalités à participer au sondage. Dans le cas des travailleurs des services médico-sociaux, pour lesquels l'échantillon n'était pas le même, 39 des 42 municipalités (soit 93 %) ont répondu.

Trente et un pour cent de tous les employés étaient des femmes (12 769), et 69 % étaient des hommes (28 697). Voir Tableau 2. Il est évident que ces pourcentages varient selon les municipalités.

Les données recueillies permettent de tirer deux grandes conclusions: premièrement, les hommes et les femmes employés par les administrations municipales sont concentrés dans certaines catégories postes et, deuxièmement, la majorité des femmes ont un salaire inférieur à celui des hommes. Ces constatations sont valables dans tous les secteurs municipaux analysés. Nous étudierons d'abord les données des 132 municipalités réunies, puis nous examinerons séparément celles des différents paliers d'administration municipale: municipalités régionales, comtés et municipalités de secteur.

Les femmes constituent 31 % de l'effectif total des municipalités, mais elles sont concentrées dans trois catégories; elles représentent en effet 62 % des spécialistes, 86 % des employés des services médico-sociaux et 86 % des employés de bureau et de secrétariat. (Les infirmières sont classées dans la catégorie des spécialistes.) Les hommes, qui constituent 69 % de l'ensemble du personnel municipal, occupent cependant 93 % des postes de cadres supérieurs, 99 % des emplois dans les services de police et de pompiers, et 96 % des postes de travailleurs manuels/d'extérieur. Le tableau 2 donne des précisions sur la répartition des employés par catégorie professionnelle et par sexe.

Ces statistiques traduisent une certaine ségrégation de la main-d'oeuvre, les femmes ayant surtout des emplois moins bien rémunérés, considérés comme traditionnellement "féminins". Le graphique 1 (répartition des employés des deux sexes selon le salaire) fait apparaître les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, tandis que le graphique 2 illustre le phénomène de la ségrégation professionnelle.

Les graphiques 3, 4 et 5 montrent comment se répartissent les hommes et les femmes dans les différentes catégories professionnelles par rapport à l'ensemble des employés municipaux.

TABLEAU 2

12/11/1986

Rapport sommaire Échantillon : 132 municipalités

Toutes les municipalités

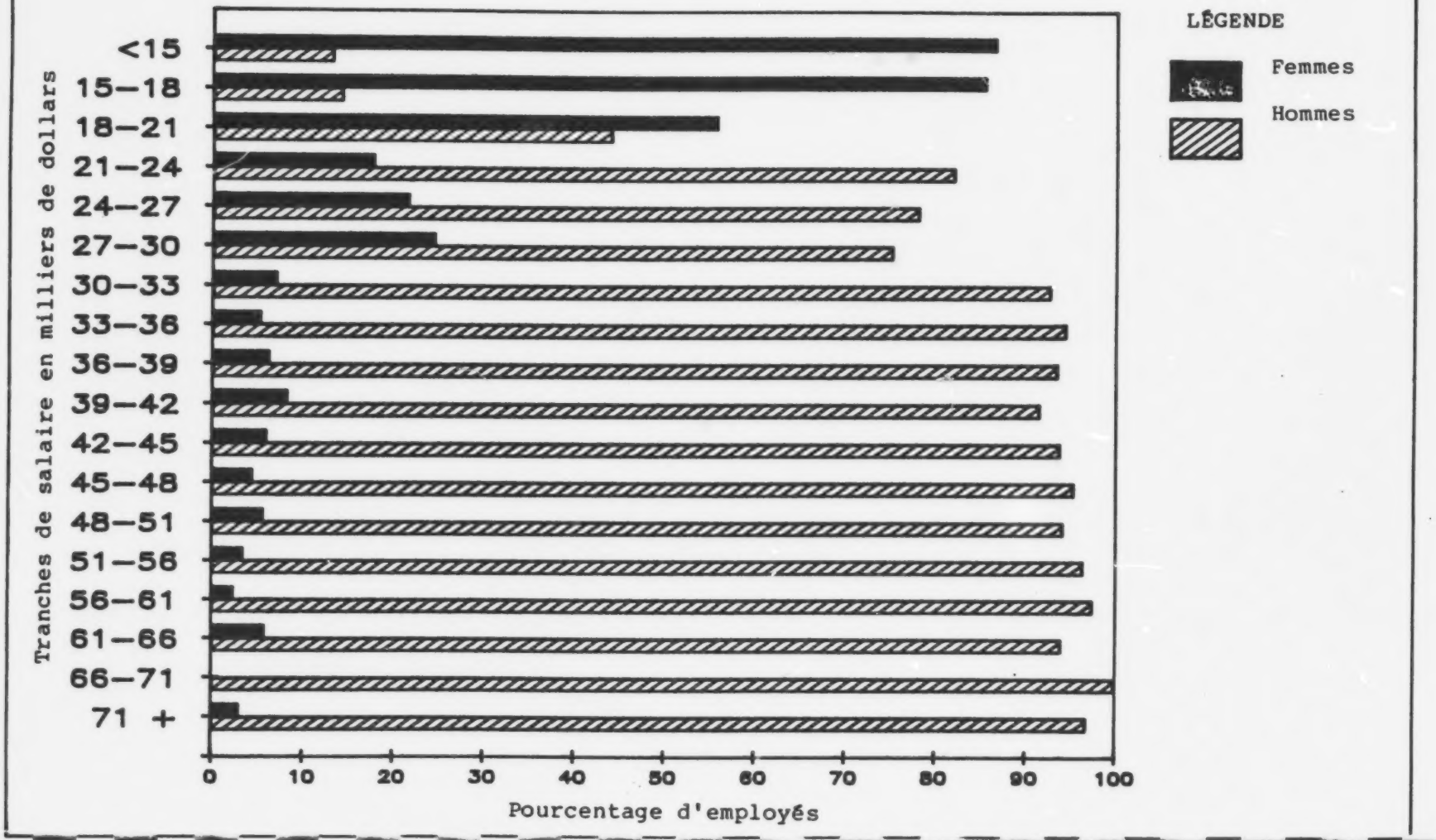
ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE

Catégorie professionnelle	Nb d'employés de sexe féminin	% des employés de sexe fém.	Nb d'employés de sexe masculin	% des employés de sexe masc.	Nb total d'employés
Cadres supérieurs	73	7,04	964	92,96	1 037
Cadres administratifs	777	24,21	2 433	75,79	3 210
Spécialistes	1 899	61,88	1 170	38,12	3 069
Police et pompiers	51	0,77	6 606	99,23	6 657
Techniciens	1 381	32,83	2 825	67,17	4 206
Travailleurs manuels/ext.	492	3,54	13 392	96,46	13 884
Employés de bureau/ secrétariat	5 097	85,94	834	14,06	5 931
Services médico-sociaux	2 999	86,38	473	13,62	3 472
TOTAL	12 769	30,79	28 697	69,21	41 466

GRAPHIQUE 1

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984

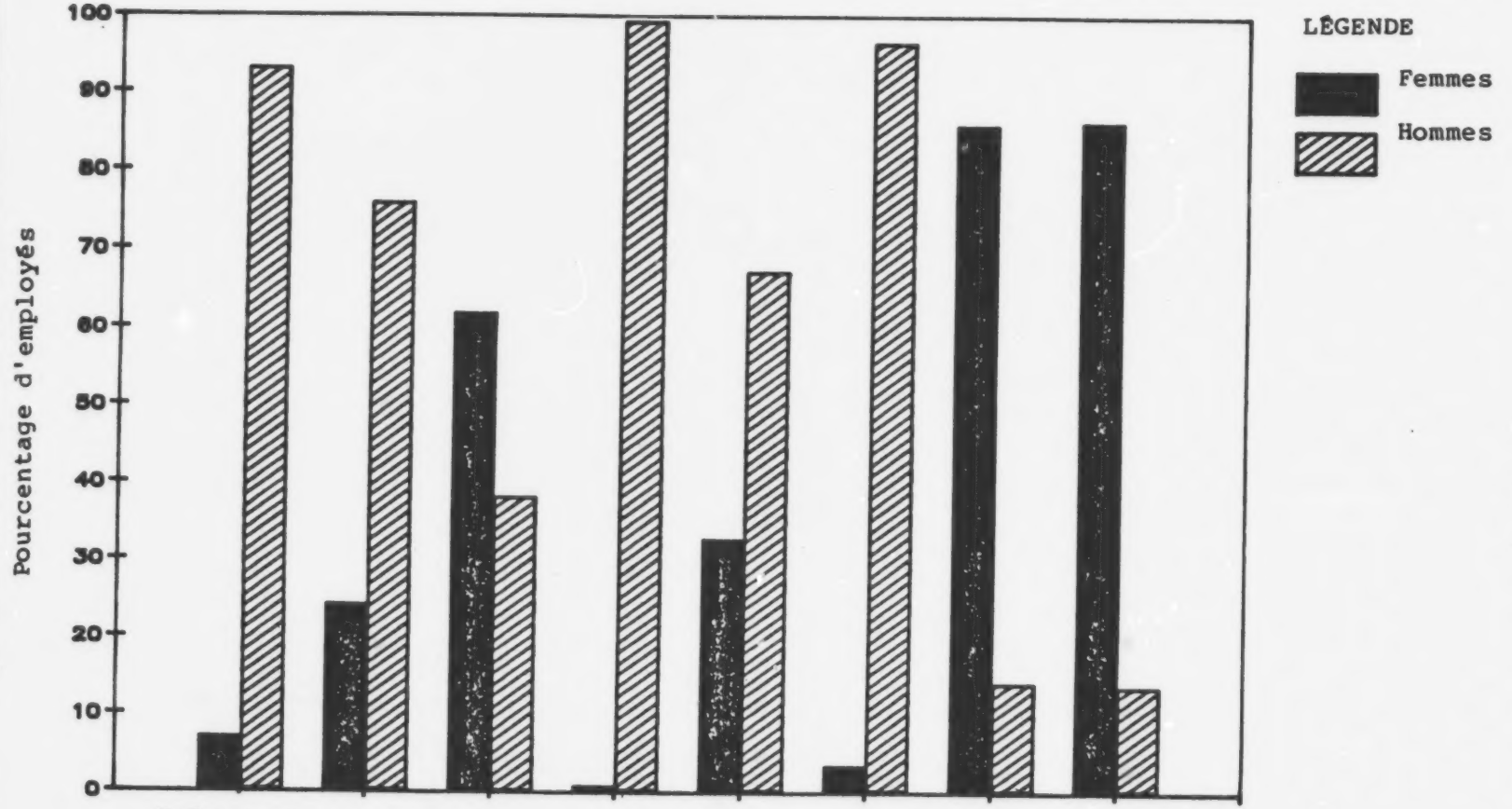
Pourcentage des employés des deux sexes selon l'échelle de salaire



GRAPHIQUE 2

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984

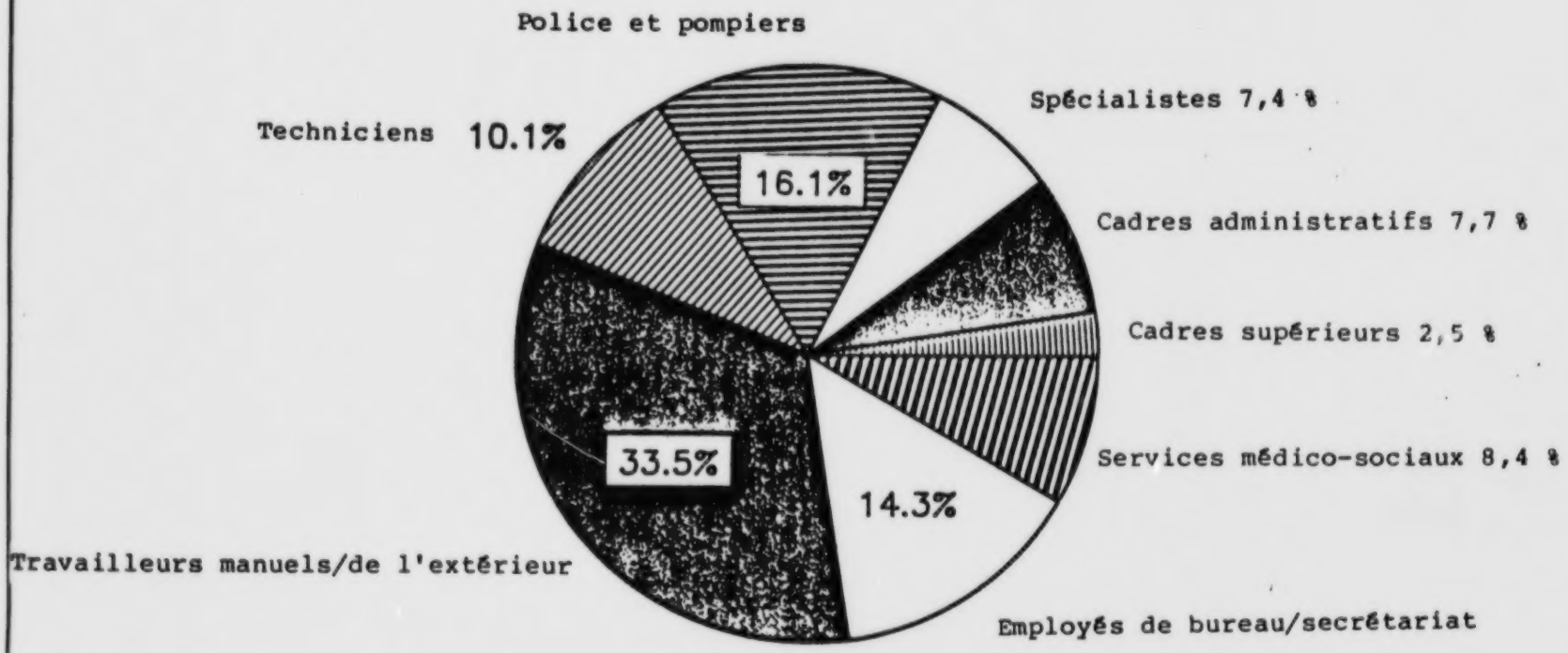
Répartition des employés des deux sexes selon la catégorie professionnelle



GRAPHIQUE 3

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984

Répartition de tous les employés selon la catégorie professionnelle

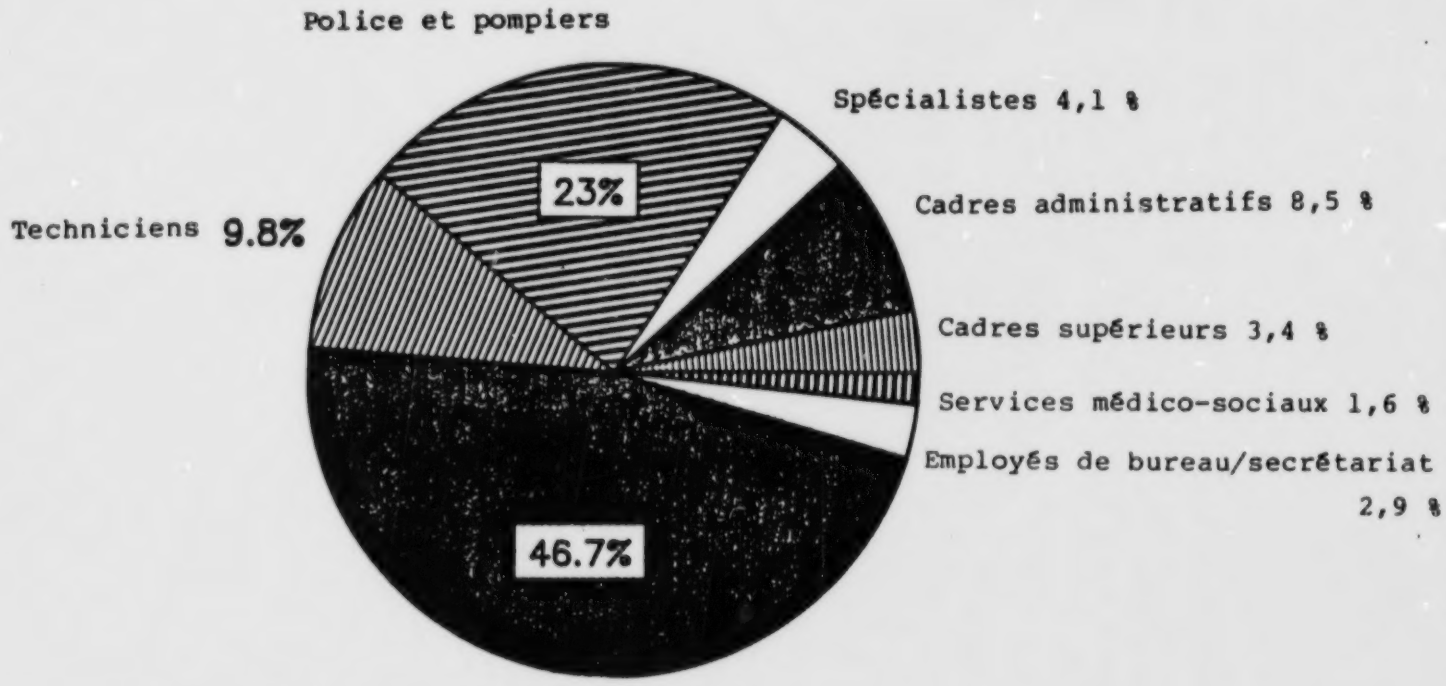


Répartition en pourcentage de l'ensemble des employés

GRAPHIQUE 4

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984

Répartition des employés de sexe masculin selon la catégorie professionnelle

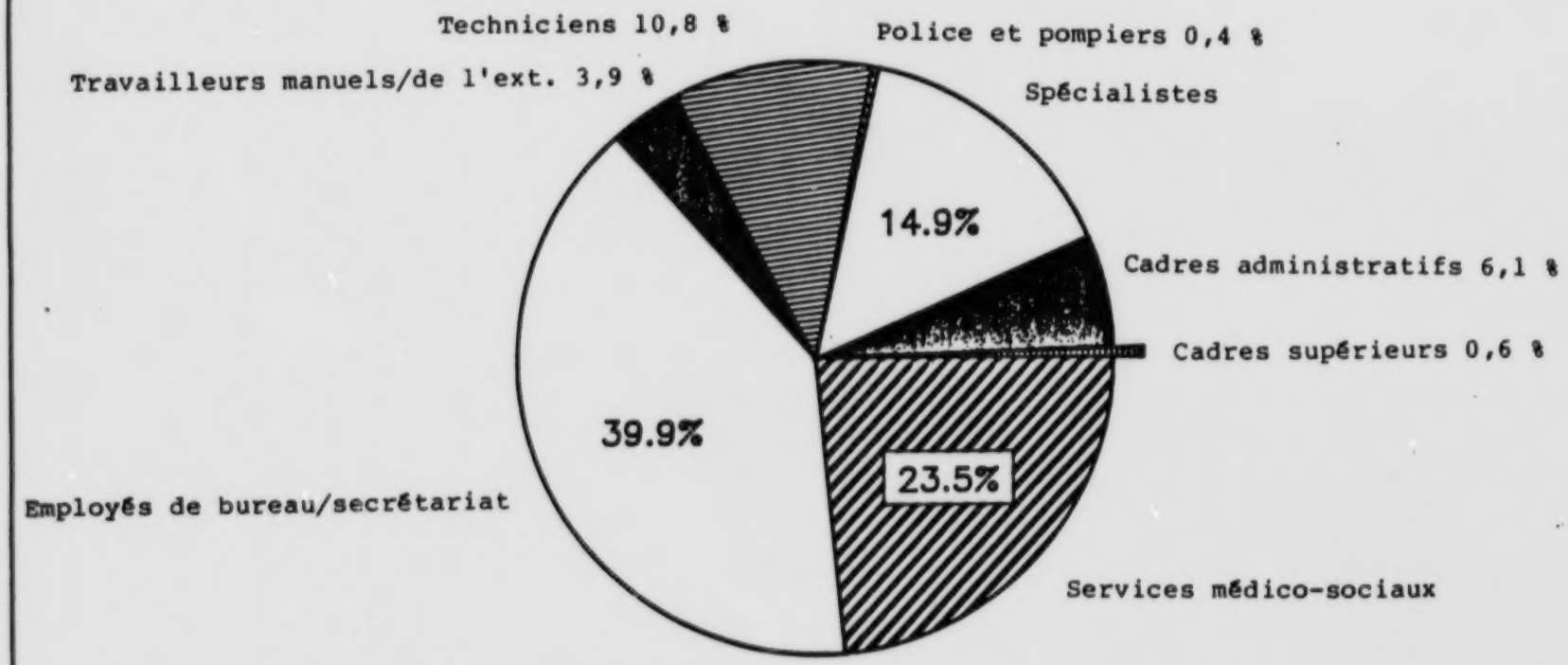


Répartition en pourcentage des employés de sexe masculin

GRAPHIQUE 5

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984

Répartition des employés de sexe féminin selon la catégorie professionnelle



Répartition en pourcentage des employés de sexe féminin

Par exemple, alors que les emplois de bureau et de secrétariat ne représentent que 14 % de la main-d'oeuvre municipale, 40 % des femmes occupent ce genre d'emploi, contre seulement 3 % des hommes. Soixante-trois pour cent de la main-d'oeuvre féminine (8 096) se trouvent soit dans la catégorie des emplois de bureau ou de secrétariat, soit dans celle des emplois médico-sociaux, alors que ces deux catégories ne regroupent que 5 % de la main-d'oeuvre masculine (1 307 employés).

Dans les catégories des cadres supérieurs et des cadres administratifs, une tendance très nette se dégage. Les femmes ne représentent que 7 % des cadres supérieurs et 24 % des cadres administratifs (ce qui comprend le personnel d'encadrement). Le tableau 2 montre que 0,6 % des femmes occupent un poste dans la haute administration, contre 3 % des hommes. Six pour cent des employés de sexe féminin ont un poste de cadre administratif, contre 9 % des employés de sexe masculin.

Le tableau 3 (Salaires moyens des employés des deux sexes selon la catégorie professionnelle) montre que le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes dans chacune des huit catégories professionnelles. Ces écarts s'expliquent en partie par la syndicalisation, les décisions d'arbitres, l'ancienneté, l'expérience professionnelle et le nombre d'heures de travail hebdomadaires.

TABLEAU 3

12/11/1986

Rapport sommaire Échantillon : 132 municipalités

Toutes les municipalités

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
SALAIRE MOYEN DES EMPLOYÉS DES DEUX SEXES SELON
LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Salaire moyen des femmes ($)	Salaire moyen des hommes ($)	Salaire des femmes en % de celui des hommes
Cadres supérieurs	31 166	41 797	74,57
Cadres administratifs	23 153	29 854	77,55
Spécialistes	21 342	28 455	75,00
Police et pompiers	21 812	24 230	90,02
Techniciens	17 961	21 289	84,37
Travailleurs manuels/ext. ..	16 883	19 216	87,86
Employés de bureau/ secrétariat	15 203	17 629	86,24
Services médico-sociaux* ...	14 649	15 704	93,28

* L'échantillon utilisé pour la catégorie des services médico-sociaux n'est pas le même que pour les autres catégories professionnelles.

TABLEAU 4

12/11/1986

Rapport sommaire Échantillon : 132 municipalités

Toutes les municipalités

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES EMPLOYÉS DES DEUX SEXES SELON L'ÉCHELLE DES SALAIRES

Tranches de salaire	NB D'EMPLOYÉS DE SEXE FÉMININ	% D'EMPLOYÉS DE SEXE FÉMININ	NB D'EMPLOYÉS DE SEXE MASCULIN	% D'EMPLOYÉS DE SEXE MASCULIN
Moins de 15 000 $	1 002	86,68	154	13,32
15 000 $ - 17 999 $	3 565	85,61	599	14,39
18 000 $ - 20 999 $	3 772	55,88	2 978	44,12
21 000 $ - 23 999 $	1 593	17,88	7 316	82,12
24 000 $ - 26 999 $	1 166	21,80	4 182	78,20
27 000 $ - 29 999 $	962	24,70	2 933	75,30
30 000 $ - 32 999 $	283	7,20	3 648	92,80
33 000 $ - 35 999 $	187	5,44	3 250	94,56
36 000 $ - 38 999 $	95	6,38	1 393	93,62
39 000 $ - 41 999 $	69	8,36	756	91,64
42 000 $ - 44 999 $	31	6,09	478	93,91
45 000 $ - 47 999 $	13	4,55	273	95,45
48 000 $ - 50 999 $	13	5,75	213	94,25
51 000 $ - 55 999 $	8	3,52	219	96,48
56 000 $ - 60 999 $	3	2,48	118	97,52
61 000 $ - 65 999 $	5	5,95	79	94,05
66 000 $ - 70 999 $	0	0,00	46	100,00
71 000 $ et plus	2	3,12	62	96,88
	12 769	30,79 %	28 697	69,21 %

Les trois catégories professionnelles où l'on trouve les écarts de salaire les plus importants sont les cadres supérieurs, les cadres administratifs et les spécialistes; dans ces catégories, les femmes ne gagnent respectivement en moyenne que 75 %, 78 % et 75 % du salaire des hommes. Les secteurs où les écarts sont les plus faibles sont la catégorie des emplois manuels/extérieurs, dans laquelle la rémunération des femmes représente 88 % de celle des hommes; les services de police et des pompiers, où les femmes gagnent 90 % du salaire des hommes, et les services médico-sociaux, où elles gagnent en moyenne 93 % du salaire des hommes. Viennent ensuite les emplois de bureau et de secrétariat, où les femmes gagnent 86 % de la rémunération des hommes. Les écarts de salaire sont les plus faibles dans les groupes professionnels les moins bien rémunérés. Ainsi, dans les trois dernières catégories mentionnées (emplois manuels/extérieurs, emplois de bureau/secrétariat et services médico-sociaux), le salaire annuel moyen ne dépasse pas 16 883 $ pour les femmes et 19 216 $ pour les hommes.

Il ne faut pas perdre de vue que les femmes (12 769) ne constituent que 31 % de la main-d'oeuvre municipale; mais il est clair qu'elles sont, plus que les hommes, concentrées dans des catégories d'emplois moins bien rémunérées. Le tableau 4 montre que 87 % des femmes, contre 53 % des hommes, gagnent

moins de 27 000 $ par an. Les différences sont encore plus évidentes si l'on prend comme seuil un salaire annuel moyen de 18 000 $.

Trente-six pour cent des femmes (4 567) gagnent moins de 18 000 $ par an, contre seulement 3 % des hommes (753). Le graphique 1 permet aussi de constater que la répartition des hommes sur l'ensemble de l'éventail des salaires est beaucoup mieux équilibrée que celle des femmes.

La tableau 5 (Répartition des cadres supérieurs et des cadres administratifs selon l'échelle des salaires) indique le pourcentage d'hommes et de femmes qui se trouvent dans chaque tranche de salaire. D'une manière générale, les cadres supérieurs et administratifs de sexe féminin sont moins bien rémunérés que leurs collègues masculins. Ainsi, chez les cadres supérieurs, dans chaque tranche au-dessus de 33 000 $, plus de 90 % des salariés sont des hommes. Cette tendance se retrouve, tout en étant moins prononcée, chez les cadres administratifs. La répartition salariale des cadres supérieurs (graphique 6) et des cadres administratifs (graphique 7) montre clairement que les femmes sont concentrées au bas de l'échelle.

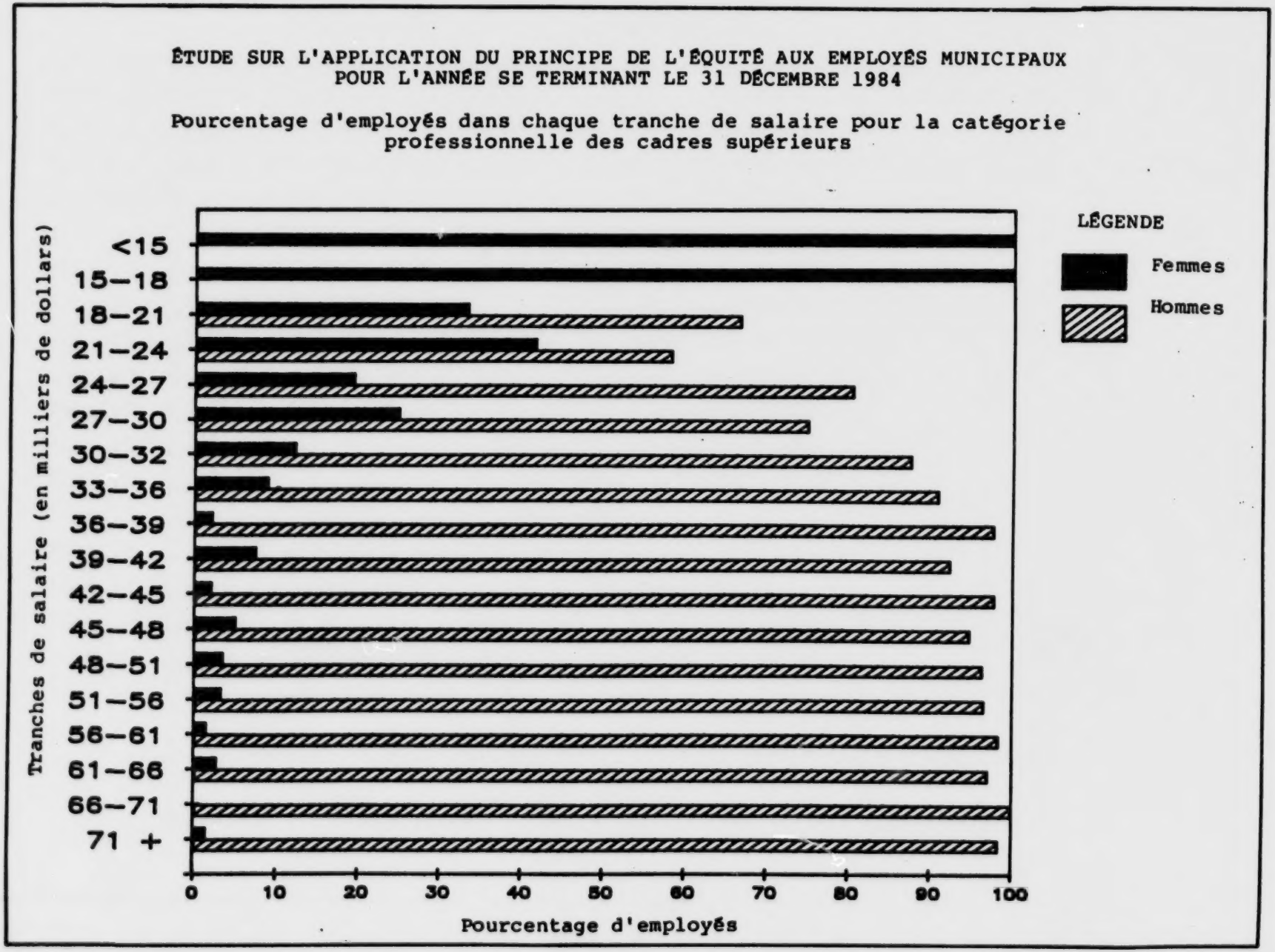
Pour diverses raisons, les données générales du sondage révèlent deux tendances dominantes: premièrement, en dehors du groupe des techniciens, les hommes et les femmes se retrouvent

généralement dans des catégories professionnelles différentes; deuxièmement, le salaire des femmes est en moyenne inférieur à celui des hommes. Ces tendances peuvent s'expliquer en partie par divers facteurs caractéristiques du marché du travail qui n'ont rien à voir avec le sexe, comme l'ancienneté, l'expérience, le nombre d'heures de travail hebdomadaires, les décisions d'arbitres et la syndicalisation.

GRAPHIQUE 6

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984

Pourcentage d'employés dans chaque tranche de salaire pour la catégorie professionnelle des cadres supérieurs



GRAPHIQUE 7

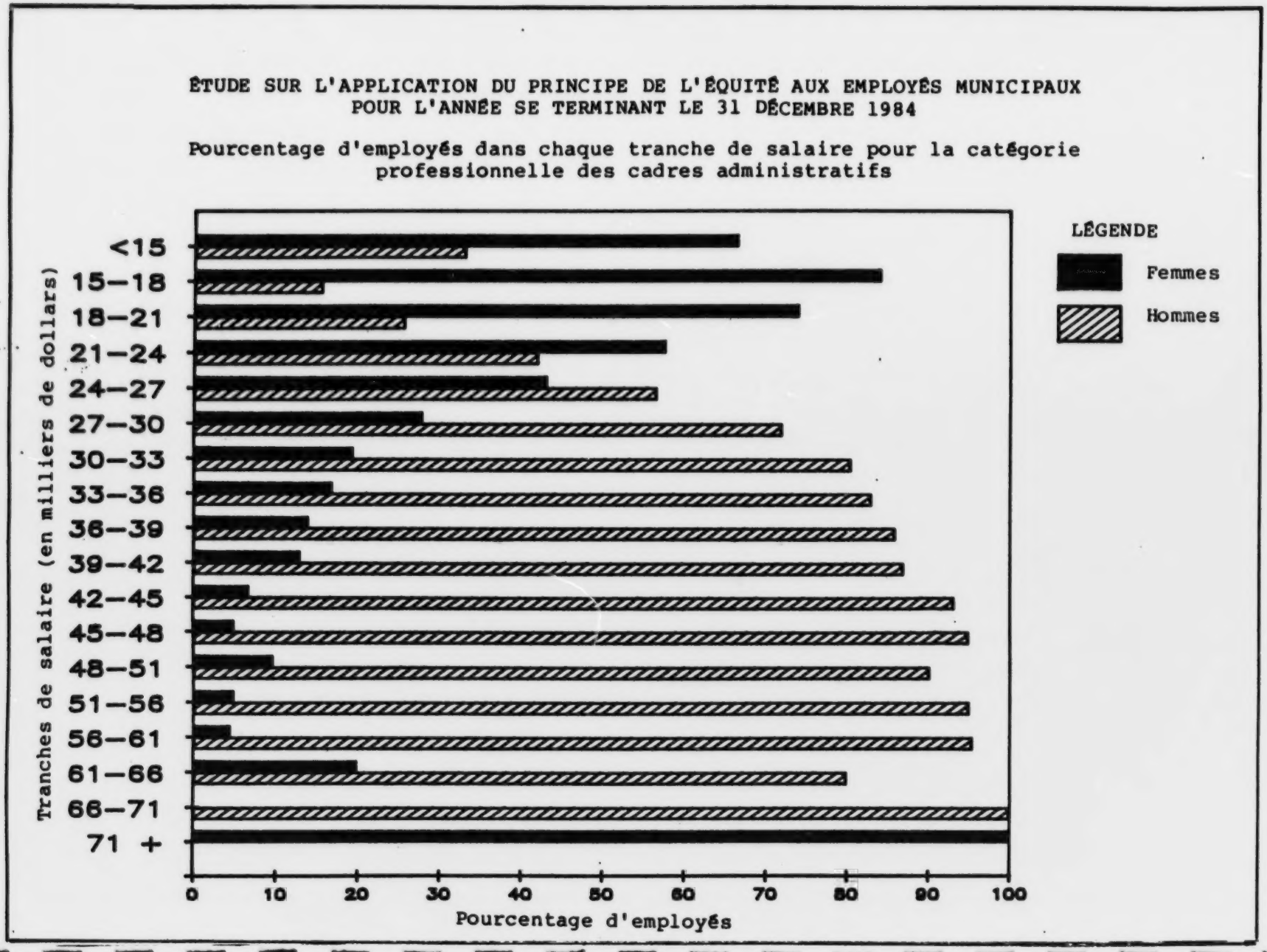

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
Pourcentage d'employés dans chaque tranche de salaire pour la catégorie professionnelle des cadres administratifs
LÉGENDE
Femmes
Hommes
Tranches de salaire (en milliers de dollars)
<15
15–18
18–21
21–24
24–27
27–30
30–33
33–36
36–39
39–42
42–45
45–48
48–51
51–56
56–61
61–66
66–71
71 +
0
10
20
30
40
50
60
70
80
90
100
Pourcentage d'employés

TABLEAU 5

12/11/1986

Rapport sommaire Échantillon : 132 municipalités

Toutes les municipalités

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES CADRES ADMINISTRATIFS
PAR TRANCHE DE SALAIRE

	Cadres supérieurs		Cadres administratifs	
Tranches de salaire	% de femmes	% d'hommes	% de femmes	% d'hommes
Moins de 15 000 $	100,00	0,00	66,67	33,33
15 000 $ - 17 999 $	100,00	0,00	84,21	15,79
18 000 $ - 20 999 $	33,33	66,67	74,11	25,89
21 000 $ - 23 999 $	41,67	58,33	57,80	42,20
24 000 $ - 26 999 $	19,51	80,49	43,30	56,70
27 000 $ - 29 999 $	25,00	75,00	28,00	72,00
30 000 $ - 32 999 $	12,33	87,67	19,47	80,53
33 000 $ - 35 999 $	8,99	91,01	16,93	83,07
36 000 $ - 38 999 $	2,22	97,78	14,00	86,00
39 000 $ - 41 999 $	7,53	92,47	13,00	87,00
42 000 $ - 44 999 $	2,15	97,85	6,80	93,20
45 000 $ - 47 999 $	5,13	94,87	5,04	94,96
48 000 $ - 50 999 $	3,57	96,43	9,78	90,22
51 000 $ - 55 999 $	3,37	96,63	4,95	95,05
56 000 $ - 60 999 $	1,59	98,41	4,55	95,45
61 000 $ - 65 999 $	2,86	97,14	20,00	80,00
66 000 $ - 70 999 $	0,00	100,00	0,00	100,00
71 000 $ et plus	1,59	98,41	100,00	0,00

On estime néanmoins que le quart de l'écart de salaire est dû au fait que les femmes sont depuis toujours cantonnées dans des emplois peu rémunérés; c'est ce qu'on appelle souvent le "ghetto des cols roses". (Livre vert sur l'équité en matière de salaire, novembre 1985, p. 11). Ces deux tendances (faible rémunération des femmes de toutes les catégories professionnelles et concentration des femmes dans certains emplois traditionnels) se confirment quand on pousse plus loin l'analyse des données.

RÉSULTATS SELON LE TYPE DE MUNICIPALITÉ

MUNICIPALITÉS RÉGIONALES

Onze des treize municipalités restructurées de palier supérieur ont répondu au questionnaire, ce qui donne un taux de participation de 85 %. Toutefois, les deux municipalités qui n'ont pas répondu (la communauté urbaine de Toronto et la Région de Peel) emploient 26 381 personnes, en incluant les employés des conseils et des commissions, d'après les déclarations financières de 1982. En conséquence, 57 % de tous les employés des municipalités régionales recensés dans les déclarations financières ne sont pas compris dans nos statistiques.

Le personnel des municipalités régionales qui ont rempli le questionnaire se composait pour 48 % de femmes et pour 52 % d'hommes. Ces chiffres diffèrent nettement de la moyenne globale, puisque les femmes ne représentent en moyenne que 30 % des effectifs de l'ensemble des municipalités de notre échantillon. Cette particularité s'explique peut-être par le fait que les municipalités régionales ont d'importantes responsabilités dans le domaine des services sociaux, secteur où l'on trouve habituellement beaucoup de femmes.

Comme le montre le tableau 6, la concentration des hommes et des femmes dans certaines catégories professionnelles est

identique à celle qui ressort des résultats d'ensemble. Vingt-sept pour cent de la main-d'oeuvre féminine des municipalités régionales se trouvent dans la catégorie des employés de bureau et de secrétariat, et les femmes occupent 88 % de tous les postes d'employés de bureau. Seulement 3 % des hommes occupent ce genre de poste. Six pour cent des femmes sont des travailleuses manuelles/extérieures, et dans l'ensemble les femmes occupent 8 % des postes de cette catégorie.

Cinquante-six pour cent des hommes sont des travailleurs manuels/extérieurs, et ils occupent 92 % des postes de cette catégorie. L'immense majorité (85 %) des employés des services médico-sociaux sont des femmes. À l'opposé, seulement 15 % des travailleurs de cette catégorie sont des hommes. Dans la catégorie des cadres supérieurs, qui a longtemps été la chasse gardée des hommes, 8 % des postes sont détenus par des femmes, et ces dernières représentent environ 0,2 % de la main-d'oeuvre féminine. Quatre-vingt-douze pour cent des emplois de cette catégorie sont occupés par des hommes, et ces derniers constituent 2,0 % des employés de sexe masculin. Le graphique 8 fait apparaître ces profondes différences dans la répartition des employés des deux sexes, sauf dans la catégorie des emplois techniques.

Le tableau 7 (Salaires moyens des employés des deux sexes selon la catégorie professionnelle dans les administrations régionales) révèle des écarts de salaire entre les hommes et les femmes qui travaillent pour les administrations régionales. Il semble que le salaire des femmes est proportionnellement plus élevé par rapport à celui des hommes dans les catégories professionnelles fortement syndicalisées; c'est le cas des services médico-sociaux, où les femmes gagnent 92 % de la rémunération des hommes.

TABLEAU 6

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon : 11 municipalités

Régions

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE

Catégorie professionnelle	Nb d'employés de sexe féminin	% des employés de sexe fém.	Nb d'employés de sexe masculin	% des employés de sexe masc.	Nb total d'employés
Cadres supérieurs	10	8,40	109	91,60	119
Cadres administratifs	302	32,51	627	67,49	929
Spécialistes	1 098	71,67	434	28,33	1 532
Police et pompiers	0	******	0	******	0
Techniciens	802	49,66	813	50,34	1 615
Travailleurs manuels/ext.	269	8,43	2 921	91,57	3 190
Employés de bureau/ secrétariat	1 309	88,03	178	11,97	1 487
Services médico-sociaux*	977	85,10	171	14,90	1 148
TOTAL	4 767	47,57	5 253	52,43	10 020

* L'échantillon utilisé pour la catégorie des services médico-sociaux n'est pas le même que pour les autres catégories professionnelles.

TABLEAU 7

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 11 municipalités

Régions

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
SALAIRE MOYEN DES EMPLOYÉS DES DEUX SEXES SELON
LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

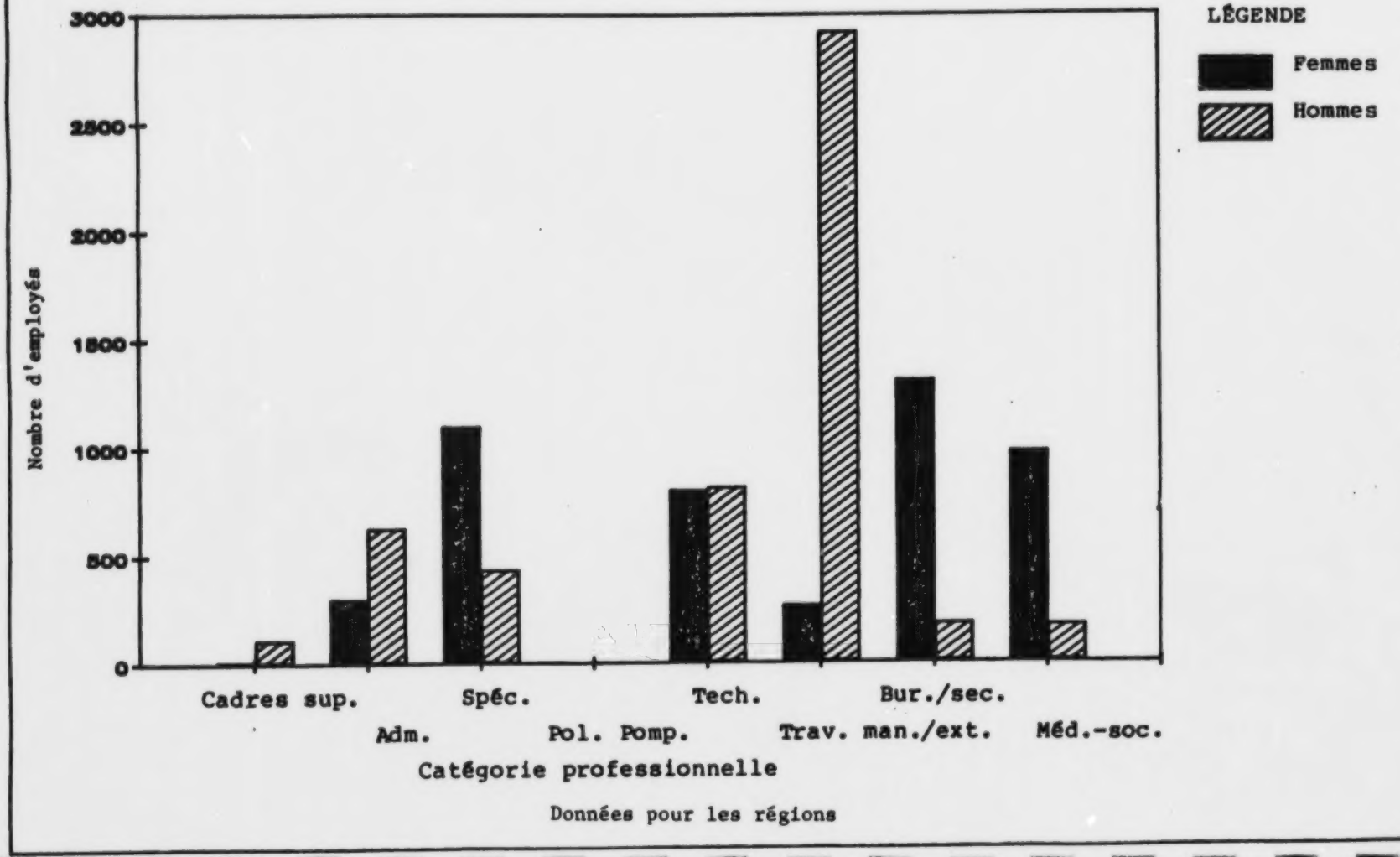
Catégorie professionnelle	Salaire moyen des femmes ($)	Salaire moyen des hommes ($)	Salaire des femmes en % de celui des hommes
Cadres supérieurs	35 443	55 911	63,39
Cadres administratifs	26 510	33 695	78,68
Spécialistes	21 701	32 682	66,40
Police et pompiers	**********	**********	******
Techniciens	18 391	25 863	71,11
Travailleurs manuels/extér.	17 478	23 422	74,62
Employés de bureau/ secrétariat	16 171	22 548	71,72
Services médico-sociaux* ...	13 917	15 103	92,15

* L'échantillon utilisé pour la catégorie des services médico-sociaux n'est pas le même que pour les autres catégories professionnelles.

GRAPHIQUE 8

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984

Répartition des employés des deux sexes selon la catégorie professionnelle



Données pour les régions

TABLEAU 8

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 11 municipalités

Régions

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES EMPLOYÉS DES DEUX SEXES PAR TRANCHES DE SALAIRE

Tranches de salaire	NB D'EMPLOYÉS DE SEXE FÉMININ	% D'EMPLOYÉS DE SEXE FÉMININ	NB D'EMPLOYÉS DE SEXE MASCULIN	% D'EMPLOYÉS DE SEXE MASCULIN
Moins de 15 000 $	293	93,61	20	6,39
15 000 $ - 17 999 $	1 106	91,56	102	8,44
18 000 $ - 20 999 $	1 632	74,73	552	25,27
21 000 $ - 23 999 $	511	28,09	1 308	71,91
24 000 $ - 26 999 $	554	38,66	879	61,34
27 000 $ - 29 999 $	390	24,95	1 173	75,05
30 000 $ - 32 999 $	120	26,91	326	73,09
33 000 $ - 35 999 $	78	22,54	268	77,46
36 000 $ - 38 999 $	34	17,44	161	82,56
39 000 $ - 41 999 $	21	18,42	93	81,58
42 000 $ - 44 999 $	8	7,02	106	92,98
45 000 $ - 47 999 $	6	9,68	56	90,32
48 000 $ - 50 999 $	6	16,67	30	83,33
51 000 $ - 55 999 $	5	6,10	77	93,90
56 000 $ - 60 999 $	1	2,50	39	97,50
61 000 $ - 65 999 $	2	6,45	29	93,55
66 000 $ - 70 999 $	0	0,00	14	100,00
71 000 $ et plus	0	0,00	20	100,00
	4 767	47,57 %	5 253	52,43 %

C'est dans la catégorie des cadres supérieurs, où le salaire moyen des femmes équivaut seulement à 63 % de celui des hommes, qu'on trouve l'écart le plus important, et dans la catégorie des services médico-sociaux, où les femmes gagnent en moyenne 92 % de la rémunération des hommes, que se situe l'écart le plus faible.

Pour les hommes comme pour les femmes, la catégorie des services médico-sociaux est la moins bien rémunérée, le salaire annuel moyen y étant de 13 917 $ pour les femmes et de 15 103 $ pour les hommes.

Le tableau 8 (Répartition des employés des deux sexes par tranches de salaire) montre que l'immense majorité des femmes se trouvent au bas de l'échelle des salaires. Quatre-vingt-six pour cent des employés de sexe féminin des municipalités régionales gagnent moins de 27 000 $ par an, alors que seulement 54 % de leurs collègues masculins se trouvent dans cette situation. La tendance est la même si l'on prend comme référence un salaire annuel de 18 000 $. Vingt-neuf pour cent des employés de sexe féminin (1 399) des municipalités régionales gagnent moins de 18 000 $ par an, alors qu'on ne trouve dans cette tranche que 2 % des employés de sexe masculin. La tendance est inverse dans le haut de l'échelle, puisque 0,6 % des femmes (28) gagnent au moins 42 000 $ par an, contre 7 % des hommes (371).

COMTÉS

Vingt-quatre des vingt-six comtés (92 %) ont participé au sondage.

Les comtés n'ayant pas de service de police ni de pompiers, dont le personnel est en grande majorité de sexe masculin, le pourcentage d'hommes qu'ils emploient est plus faible. Par ailleurs, comme la santé publique et les services sociaux relèvent de leur compétence, ils embauchent un grand nombre de spécialistes des sciences infirmières et de travailleurs sociaux, qui sont en majorité des femmes. En conséquence, le personnel des comtés comprend 60 % de femmes et seulement 40 % d'hommes.

Les femmes dominent certaines catégories professionnelles: dans la catégorie des spécialistes (qui comprend les infirmiers et infirmières), 82 % des employés sont des femmes; dans le groupe des employés de bureau et de secrétariat, 98 % des salariés sont des femmes; et ces dernières représentent 87 % de la main-d'oeuvre des services médico-sociaux. Les deux catégories professionnelles où les hommes prédominent sont les cadres supérieurs (86 % d'hommes) et les travailleurs manuels (94 %). Le secteur des services médico-sociaux regroupe 62 % des femmes et 15 % des hommes qui travaillent pour les administrations des comtés, tandis que 55 % de ces hommes et 2 %

de ces femmes font partie de la catégorie des travailleurs manuels. Toutes ces données figurent au tableau 9 (Répartition des employés des comtés selon la catégorie professionnelle et le sexe).

TABLEAU 9

Rapport détaillé Échantillon: 24 municipalités 12/11/1986

Comtés

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE

Catégorie professionnelle	Nb d'employés de sexe féminin	% des employés de sexe fém.	Nb d'employés de sexe masculin	% des employés de sexe masc.	Nb total d'employés
Cadres supérieurs	19	13,57	121	86,43	140
Cadres administratifs	110	45,45	132	54,55	242
Spécialistes	211	81,78	47	18,22	258
Police et pompiers	0	******	0	******	0
Techniciens	79	40,72	115	59,28	194
Travailleurs manuels/ext.	48	5,84	774	94,16	822
Employés de bureau/ secrétariat	338	98,26	6	1,74	344
Services médico-sociaux*	1 312	86,60	203	13,40	1 515
TOTAL	2 117	60,23	1 398	39,77	3 515

* L'échantillon utilisé pour la catégorie des services médico-sociaux n'est pas le même que pour les autres catégories professionnelles.

Le tableau 10 (Répartition des employés des deux sexes par tranches de salaire dans les comtés) montre que les femmes sont proportionnellement très nombreuses dans les tranches inférieures, et peu présentes dans les tranches supérieures. Soixante pour cent des femmes gagnent moins de 18 000 $ par an, contre 18 % de leurs collègues de sexe masculin. Si l'on examine la situation dans les tranches supérieures, on constate qu'aucune femme ne gagne plus de 42 000 $, alors que 3 % des hommes se situent dans cette tranche.

L'examen des catégories des cadres supérieurs et des cadres administratifs nous amène aussi à conclure que les femmes gagnent dans l'ensemble moins que les hommes. La différence apparaît au tableau 11 (Répartition des cadres supérieurs et des cadres administratifs par tranches de salaire). Tous les membres de la haute administration qui ont un traitement annuel inférieur à 15 000 $ sont des femmes. Dans la même catégorie, tous les employés qui gagnent plus de 42 000 $ par an sont des hommes. Chez les cadres administratifs, 83 % des personnes dont le salaire est compris entre 15 000 $ et 17 999 $ sont des femmes; à l'opposé, 100 % des employés dont le salaire est supérieur à 39 000 $ sont des hommes.

Le tableau 12 (salaire moyen des employés des deux sexes selon la catégorie professionnelle dans les comtés) indique quel est le salaire moyen des femmes proportionnellement à celui des hommes. Étant donné que les services de police et les pompiers ne relèvent pas des comtés, il n'est pas tenu compte de cette catégorie dans l'analyse.

TABLEAU 10

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 24 municipalités

Comtés

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES EMPLOYÉS DES DEUX SEXES PAR TRANCHES DE SALAIRE

Tranches de salaire	NB D'EMPLOYÉS DE SEXE FÉMININ	% D'EMPLOYÉS DE SEXE FÉMININ	NB D'EMPLOYÉS DE SEXE MASCULIN	% D'EMPLOYÉS DE SEXE MASCULIN
Moins de 15 000 $	250	88,65	32	11,35
15 000 $ - 17 999 $	1 028	82,84	213	17,16
18 000 $ - 20 999 $	517	51,49	487	48,51
21 000 $ - 23 999 $	117	24,02	370	75,98
24 000 $ - 26 999 $	64	39,26	99	60,74
27 000 $ - 29 999 $	109	68,12	51	31,87
30 000 $ - 32 999 $	18	32,73	37	67,27
33 000 $ - 35 999 $	10	33,33	20	66,67
36 000 $ - 38 999 $	2	8,00	23	92,00
39 000 $ - 41 999 $	2	8,33	22	91,67
42 000 $ - 44 999 $	0	0,00	14	100,00
45 000 $ - 47 999 $	0	0,00	10	100,00
48 000 $ - 50 999 $	0	0,00	10	100,00
51 000 $ - 55 999 $	0	0,00	7	100,00
56 000 $ - 60 999 $	0	0,00	2	100,00
61 000 $ - 65 999 $	0	0,00	1	100,00
66 000 $ - 70 999 $	0	******	0	******
71 000 $ et plus	0	******	0	******
	2 117	60,23 %	1 398	39,77 %

TABLEAU 11

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 24 municipalités

Comtés

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES CADRES ADMINISTRATIFS
PAR TRANCHES DE SALAIRE

Tranches de salaire	Cadres supérieurs % de femmes	Cadres supérieurs % d'hommes	Cadres administratifs % de femmes	Cadres administratifs % d'hommes
Moins de 15 000 $	100,00	0,00	******	******
15 000 $ - 17 999 $	******	******	83,33	16,67
18 000 $ - 20 999 $	50,00	50,00	72,97	27,03
21 000 $ - 23 999 $	100,00	0,00	41,54	58,46
24 000 $ - 26 999 $	33,33	66,67	34,69	65,31
27 000 $ - 29 999 $	33,33	66,67	48,48	51,52
30 000 $ - 32 999 $	11,76	88,24	35,48	64,52
33 000 $ - 35 999 $	21,05	78,95	50,00	50,00
36 000 $ - 38 999 $	0,00	100,00	22,22	77,78
39 000 $ - 41 999 $	8,70	91,30	0,00	100,00
42 000 $ - 44 999 $	0,00	100,00	0,00	100,00
45 000 $ - 47 999 $	0,00	100,00	******	******
48 000 $ - 50 999 $	0,00	100,00	******	******
51 000 $ - 55 999 $	0,00	100,00	******	******
56 000 $ - 60 999 $	0,00	100,00	******	******
61 000 $ - 65 999 $	0,00	100,00	******	******
66 000 $ - 70 999 $	******	******	******	******
71 000 $ et plus	******	******	******	******

TABLEAU 12

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 24 municipalités

Comtés

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
SALAIRE MOYEN DES EMPLOYÉS DES DEUX SEXES SELON
LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Salaire moyen des femmes ($)	Salaire moyen des hommes ($)	Salaire des femmes en % de celui des hommes
Cadres supérieurs	26 837	36 739	73,05
Cadres administratifs	21 822	24 404	89,42
Spécialistes	26 738	20 013	133,60
Police et pompiers	**********	**********	******
Techniciens	18 948	18 173	104,26
Travailleurs manuels/ext. ..	17 539	21 158	82,90
Employés de bureau/ secrétariat	13 754	16 057	85,66
Services médico-sociaux* ...	14 676	16 374	89,63

* L'échantillon utilisé pour la catégorie des services médico-sociaux n'est pas le même que pour les autres catégories professionnelles.

Les femmes gagnent moins que les hommes dans toutes les catégories sauf deux, celles des spécialistes et des techniciens. Les chiffres de la catégorie des spécialistes sont fortement influencés par l'importance numérique des infirmières, dont le salaire est supérieur à celui des autres spécialistes qui travaillent pour les comtés.

VILLES, VILLAGES ET CANTONS DANS LES COMTÉS

La concentration des employés des deux sexes dans certaines catégories professionnelles, de même que les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, apparaissent aussi dans les données provenant des municipalités d'un comté. La plupart de celles-ci, qui ne comprennent pas les cités, sont peu peuplées et disposent d'un personnel relativement réduit. Trente et une des trente-quatre municipalités de secteur plus de 10 000 habitants (91 %) ont participé au sondage. Leur personnel se compose pour 22 % de femmes et pour 78 % d'hommes. La prédominance des hommes s'explique par le fait que ces municipalités ne jouent pas un grand rôle dans le domaine médico-social.

Le tableau 13 (Répartition des employés selon la catégorie professionnelle et le sexe) montre que les hommes sont très fortement majoritaires dans certaines catégories d'emplois:

ils constituent 93 % des cadres supérieurs, 99 % des policiers et des pompiers et 98 % des travailleurs manuels. Quant aux femmes, elles forment 84 % de l'effectif des employés de bureau/secrétariat et 89 % du personnel des services médico-sociaux.

TABLEAU 13

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 31 municipalités

Villes, cantons et villages dans les comtés

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE

Catégorie professionnelle	Nb d'employés de sexe féminin	% des employés de sexe fém.	Nb d'employés de sexe masculin	% des employés de sexe masc.	Nb total d'employés
Cadres supérieurs	18	6,92	242	93,08	260
Cadres administratifs	97	15,82	516	84,18	613
Spécialistes	91	38,72	144	61,28	235
Police et pompiers	24	1,06	2 235	98,94	2 259
Techniciens	170	27,82	441	72,18	611
Travailleurs manuels/ext.	45	1,89	2 337	98,11	2 382
Employés de bureau/ secrétariat	906	84,36	168	15,64	1 074
Services médico-sociaux*	388	88,99	48	11,01	436
TOTAL	1 739	22,10	6 131	77,90	7 870

* L'échantillon utilisé pour la catégorie des services médico-sociaux n'est pas le même que pour les autres catégories professionnelles.

Le tableau 14 (Répartition des employés en pourcentage selon la catégorie professionnelle et le sexe) indique la proportion d'hommes et de femmes par rapport au nombre total d'employés des deux sexes dans chaque catégorie professionnelle.

Villes, villages et cantons dans des comtés

Tableau 14

Répartition des employés en pourcentage selon la catégorie professionnelle et le sexe

Catég. prof.	Empl. de sexe féminin	% des empl. de sexe fém.	Empl. de sexe masculin	% des empl. de sexe masc.	Total des empl.	% du tot. des empl.
Cadres supérieurs	18	1,0	242	3,9	260	3,3
Cadres administratifs	97	5,5	516	8,4	613	7,7
Spécialistes	91	5,2	144	2,3	235	2,9
Police et pompiers	24	1,3	2 235	36,4	2 259	28,7
Techniciens	170	9,7	441	7,1	611	7,7
Travailleurs manuels/ext.	45	2,5	2 337	38,1	2 382	30,2
Empl. de bureau/sec.	906	52,0	168	2,7	1 074	13,6
Services médico-soc.*	388	22,3	48	0,7	436	5,5

* L'échantillon utilisé pour la catégorie des services médico-sociaux n'est pas le même que pour les autres catégories professionnelles.

La catégorie des employés de bureau/secrétariat et celle des services médico-sociaux regroupent la grande majorité des

employés de sexe féminin (74 %), mais seulement 3 % de leurs collègues masculins. Les écarts sont encore plus prononcés si l'on compare le chiffres à la moyenne de l'ensemble des employés municipaux. Il faut toutefois noter que les hommes eux aussi sont concentrés dans certaines catégories jusqu'à un certain point, même si leur répartition entre tous les groupes professionnels est plus équilibrée. Ainsi, 36 % des employés de sexe masculin sont policiers ou pompiers, et 38 % font un travail manuel. Un peu moins de 4 % des femmes occupent un emploi dans une de ces deux catégories.

Le tableau 15 (Salaire moyen des employés des deux sexes selon la catégorie professionnelle) montre l'écart de salaire entre les hommes et les femmes. L'écart le plus grand se trouve dans la catégorie des spécialistes, où les femmes gagnent en moyenne 49 % de la rémunération des hommes. Un tel écart s'explique peut-être en partie par l'absence d'infirmières dans cette catégorie. Le groupe où l'écart de salaire est le plus faible est celui des travailleurs manuels/de l'extérieur. En moyenne, les femmes de cette catégorie gagnent en effet 98 % du salaire des hommes, mais elles consituent moins de 2 % (45) de l'effectif de cette catégorie.

On constate au tableau 16 (Répartition des employés des deux sexes par tranches de salaire) que 36 % des femmes gagnent moins de 18 000 $ par an, contre uniquement 2 % des hommes. Seulement 0,3 % des employés de sexe féminin gagnent plus de 42 000 $ par an, alors que 4 % de leurs confrères masculins se situent dans cette tranche.

TABLEAU 15

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 31 municipalités

Villes, cantons et villages dans les comtés

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
SALAIRE MOYEN DES EMPLOYÉS DES DEUX SEXES SELON
LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Salaire moyen des femmes ($)	Salaire moyen des hommes ($)	Salaire des femmes en % de celui des hommes
Cadres supérieurs	34 889	40 269	86,64
Cadres administratifs	21 747	27 743	78,39
Spécialistes	12 979	26 348	49,26
Police and pompiers	21 916	26 960	81,29
Techniciens	14 601	19 048	76,65
Travailleurs manuels/ext. ..	17 266	17 520	98,55
Employés de bureau/ secrétariat	14 813	16 625	89,10
Services médico-sociaux* ...	14 382	16 804	85,59

* L'échantillon utilisé pour la catégorie des services médico-sociaux n'est pas le même que pour les autres catégories professionnelles.

TABLEAU 16

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 31 municipalités

Villes, cantons et villages dans les comtés

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES EMPLOYÉS DES DEUX SEXES PAR TRANCHES DE SALAIRE

Tranches de salaire	NB D'EMPLOYÉS DE SEXE FÉMININ	% D'EMPLOYÉS DE SEXE FÉMININ	NB D'EMPLOYÉS DE SEXE MASCULIN	% D'EMPLOYÉS DE SEXE MASCULIN
Moins de 15 000 $	178	82,41	38	17,59
15 000 $ - 17 999 $	446	82,75	93	17,25
18 000 $ - 20 999 $	579	39,99	869	60,01
21 000 $ - 23 999 $	310	17,74	1 437	82,26
24 000 $ - 26 999 $	84	13,06	559	86,94
27 000 $ - 29 999 $	71	11,99	521	88,01
30 000 $ - 32 999 $	34	2,73	1 212	97,27
33 000 $ - 35 999 $	22	3,14	678	96,86
36 000 $ - 38 999 $	4	1,74	226	98,26
39 000 $ - 41 999 $	5	2,12	231	97,88
42 000 $ - 44 999 $	4	3,81	101	96,19
45 000 $ - 47 999 $	1	1,82	54	98,18
48 000 $ - 50 999 $	1	2,33	42	97,67
51 000 $ - 55 999 $	0	0,00	38	100,00
56 000 $ - 60 999 $	0	0,00	13	100,00
61 000 $ - 65 999 $	0	0,00	8	100,00
66 000 $ - 70 999 $	0	0,00	5	100,00
71 000 $ et plus	0	0,00	6	100,00
	1 739	22,10 %	6 131	77,90 %

TABLEAU 17

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 31 municipalités

Villes, cantons et villages dans les comtés

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES CADRES ADMINISTRATIFS
PAR TRANCHES DE SALAIRE

Tranches de salaire	Cadres supérieurs % de femmes	Cadres supérieurs % d'hommes	Cadres administratifs % de femmes	Cadres administratifs % d'hommes
Moins de 15 000 $	100,00	0,00	50,00	50,00
15 000 $ - 17 999 $	******	******	83,33	16,67
18 000 $ - 20 999 $	0,00	100,00	74,19	25,81
21 000 $ - 23 999 $	0,00	100,00	51,11	48,89
24 000 $ - 26 999 $	9,09	90,91	20,59	79,41
27 000 $ - 29 999 $	23,53	76,47	21,43	78,57
30 000 $ - 32 999 $	13,64	86,36	5,30	94,70
33 000 $ - 35 999 $	0,00	100,00	4,30	95,70
36 000 $ - 38 999 $	3,12	96,88	2,17	97,83
39 000 $ - 41 999 $	13,79	86,21	0,00	100,00
42 000 $ - 44 999 $	6,25	93,75	3,85	96,15
45 000 $ - 47 999 $	5,26	94,74	0,00	100,00
48 000 $ - 50 999 $	3,70	96,30	0,00	100,00
51 000 $ - 55 999 $	0,00	100,00	0,00	100,00
56 000 $ - 60 999 $	0,00	100,00	0,00	100,00
61 000 $ - 65 999 $	0,00	100,00	0,00	100,00
66 000 $ - 70 999 $	0,00	100,00	******	******
71 000 $ et plus	0,00	100,00	******	******

Quatre-vingt-deux pour cent des personnes dont le salaire annuel est inférieur à 15 000 $ sont des femmes, alors que celles-ci ne représentent que 22 % des employés de ces municipalités. Les tendances sont complètement inverses dans toutes les tranches de salaire à partir de 18 000 $, où l'on trouve surtout des hommes. Par exemple, plus de 95 % des employés dont la rémunération annuelle est supérieure à 30 000 $ sont des hommes.

Le tableau 17 (Répartition des cadres supérieurs et des cadres administratifs par tranches de salaire) montre que la plupart des femmes qui occupent un poste dans l'administration et la haute administration sont au bas de l'échelle salariale. Plus de 90 % des employés dont le salaire annuel est supérieur à 42 000 $ sont des hommes.

MUNICIPALITÉS FAISANT PARTIE DE MUNICIPALITÉS RÉGIONALES

Soixante municipalités de secteur faisant partie des municipalités régionales ont participé au sondage. La plus grande est North York, et les plus petites de ces municipalités sont des cantons qui ont juste un peu plus de 10 000 habitants, comme le canton de Norfolk. Leur personnel comprend 19 % de femmes et 81 % d'hommes. Une catégorie professionnelle dominée par les hommes, celle des travailleurs manuels/de l'extérieur, englobe 37 % de la main-d'oeuvre de ces municipalités.

TABLEAU 18

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 60 municipalités

Municipalités faisant partie des régions

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE

Catégorie professionnelle	Nb d'employés de sexe féminin	% des employés de sexe fém.	Nb d'employés de sexe masculin	% des employés de sexe masc.	Nb total d'employés
Cadres supérieurs	23	5,18	421	94,82	444
Cadres administratifs	215	17,81	992	82,19	1 207
Spécialistes	428	46,42	494	53,58	922
Police et pompiers	19	0,50	3 752	99,50	3 771
Techniciens	309	18,81	1 334	81,19	1 643
Travailleurs manuels/ext.	102	1,59	6 310	98,41	6 412
Employés de bureau/ secrétariat	2 158	83,42	429	16,58	2 587
Services médico-sociaux*	0	******	0	******	0
TOTAL	3 254	19,16	13 732	80,84	16 986

* L'échantillon utilisé pour la catégorie des services médico-sociaux n'est pas le même que pour les autres catégories professionnelles.

Le tableau 18 (Répartition des employés en pourcentage selon la catégorie professionnelle et le sexe) montre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans seulement une catégorie, celle des employés de bureau/secrétariat, où elles constituent 83 % des effectifs. La seule catégorie où l'on trouve à peu près le même nombre d'employés des deux sexes est celle des spécialistes, dont 46 % des employés sont des femmes. Dans tous les autres secteurs, les hommes constituent au moins 80 % du personnel.

Le Tableau 19 (Répartition des employés en pourcentage selon la catégorie professionnelle et le sexe) montre que les femmes sont surtout concentrées dans un secteur, alors que les employés de sexe masculin sont assez bien dispersés dans la plupart des autres catégories professionnelles.

Municipalités de secteur faisant partie des régions

Tableau 19

Répartition des employés en pourcentage selon la catégorie professionnelle et le sexe

Catég. prof.	Empl. de sexe féminin	% des empl. de sexe fém.	Empl. de sexe masculin	% des empl. de sexe masc.	Total des empl.	% du tot. des empl.
Cadres supérieurs	23	0,7	421	3,0	444	2,6
Cadres administratifs	215	6,6	992	7,2	1 207	7,1
Spécialistes	428	13,1	494	3,6	922	5,4
Police et pompiers	19	0,5	3 752	27,3	3 771	22,2
Techniciens	309	9,4	1 334	9,7	1 643	9,6
Travailleurs manuels/ext.	102	3,1	6 310	45,9	6 412	37,7
Empl. de bureau/sec.	2 158	66,1	429	3,1	2 587	15,2
Services médico-soc.*	0	s.o.	0	s.o.	0	s.o.

* L'échantillon utilisé pour la catégorie des services médico-sociaux n'est pas le même que pour les autres catégories professionnelles.

Soixante-six pour cent des femmes, contre seulement 3 % des hommes, sont des employés de bureau ou de secrétariat.

Au total, 73 % des hommes se situent dans la catégorie police et pompiers ou dans le groupe des travailleurs manuels/de l'extérieur, contre environ 4 % des femmes.

Comme le montre le tableau 20, les écarts de salaire sont évidents aussi dans les municipalités de palier inférieur, puisque les femmes occupant un poste administratif y gagnent en moyenne 63 % du salaire de leurs collègues masculins et que la rémunération des femmes ayant un emploi technique correspond à 94 % du traitement des hommes. Il n'existe pas une seule catégorie d'emploi où le salaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes.

On retrouve cette tendance au tableau 21 (Répartition des employés des deux sexes par tranches de salaire). Vingt-huit pour cent des femmes gagnent moins de 18 000 $ par an, contre seulement 2 % des hommes. La situation est renversée dans les tranches de salaire supérieures, puisque seulement 1 % des femmes, mais 5 % des hommes, ont un traitement annuel d'au moins 42 000 $. Quatre-vingt-un pour cent de tous les employés gagnant moins de 18 000 $ par an sont des femmes, alors que plus de 90 % des employés dont le salaire annuel excède 30 000 $ sont des hommes.

Le tableau 22 (Répartition des cadres supérieurs et des cadres administratifs par tranches de salaire) montre que les femmes sont concentrées au bas de l'échelle salariale dans ces deux groupes.

TABLEAU 21

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 60 municipalités

Municipalités faisant partie de régions

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES EMPLOYÉS DES DEUX SEXES PAR TRANCHES DE SALAIRE

Tranches de salaire	NB D'EMPLOYÉS DE SEXE FÉMININ	% D'EMPLOYÉS DE SEXE FÉMININ	NB D'EMPLOYÉS DE SEXE MASCULIN	% D'EMPLOYÉS DE SEXE MASCULIN
Moins de 15 000 $	272	80,95	64	19,05
15 000 $ - 17 999 $	651	80,87	154	19,13
18 000 $ - 20 999 $	854	46,11	998	53,89
21 000 $ - 23 999 $	493	12,03	3 605	87,97
24 000 $ - 26 999 $	371	14,00	2 279	86,00
27 000 $ - 29 999 $	333	24,74	1 013	75,26
30 000 $ - 32 999 $	92	5,11	1 710	94,89
33 000 $ - 35 999 $	58	2,89	1 946	97,11
36 000 $ - 38 999 $	53	5,76	867	94,24
39 000 $ - 41 999 $	38	9,29	371	90,71
42 000 $ - 44 999 $	17	6,91	229	93,09
45 000 $ - 47 999 $	6	4,26	135	95,74
48 000 $ - 50 999 $	6	4,72	121	95,28
51 000 $ - 55 999 $	3	3,49	83	96,51
56 000 $ - 60 999 $	2	3,23	60	96,77
61 000 $ - 65 999 $	3	7,69	36	92,31
66 000 $ - 70 999 $	0	0,00	25	100,00
71 000 $ et plus	2	5,26	36	94,74
	3 254	19,16 %	13 732	80,84 %

TABLEAU 22

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 60 municipalités

Municipalités faisant partie de régions

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES CADRES ADMINISTRATIFS
PAR TRANCHES DE SALAIRE

Tranches de salaire	Cadres supérieurs % de femmes	Cadres supérieurs % d'hommes	Cadres administratifs % de femmes	Cadres administratifs % d'hommes
Moins de 15 000 $	******	******	100,00	0,00
15 000 $ - 17 999 $	100,00	0,00	66,67	33,33
18 000 $ - 20 999 $	0,00	100,00	67,86	32,14
21 000 $ - 23 999 $	33,33	66,67	62,90	37,10
24 000 $ - 26 999 $	11,76	88,24	40,19	59,81
27 000 $ - 29 999 $	20,00	80,00	14,39	85,61
30 000 $ - 32 999 $	12,90	87,10	16,97	83,03
33 000 $ - 35 999 $	7,14	92,86	11,11	88,89
36 000 $ - 38 999 $	2,78	97,22	10,62	89,38
39 000 $ - 41 999 $	0,00	100,00	11,35	88,65
42 000 $ - 44 999 $	0,00	100,00	4,30	95,70
45 000 $ - 47 999 $	2,94	97,06	4,48	95,52
48 000 $ - 50 999 $	2,94	97,06	6,35	93,65
51 000 $ - 55 999 $	3,33	96,67	4,65	95,35
56 000 $ - 60 999 $	0,00	100,00	8,33	91,67
61 000 $ - 65 999 $	3,33	96,67	16,67	83,33
66 000 $ - 70 999 $	0,00	100,00	0,00	100,00
71 000 $ et plus	2,70	97,30	100,00	0,00

Le tableau 18 (Répartition des employés en pourcentage selon la catégorie professionnelle et le sexe) montre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans seulement une catégorie, celle des employés de bureau/secrétariat, où elles constituent 83 % des effectifs. La seule catégorie où l'on trouve à peu près le même nombre d'employés des deux sexes est celle des spécialistes, dont 46 % des employés sont des femmes. Dans tous les autres secteurs, les hommes constituent au moins 80 % du personnel.

Le Tableau 19 (Répartition des employés en pourcentage selon la catégorie professionnelle et le sexe) montre que les femmes sont surtout concentrées dans un secteur, alors que les employés de sexe masculin sont assez bien dispersés dans la plupart des autres catégories professionnelles.

Municipalités de secteur faisant partie des régions

Tableau 19

Répartition des employés en pourcentage selon la catégorie professionnelle et le sexe

Catég. prof.	Empl. de sexe féminin	% des empl. de sexe fém.	Empl. de sexe masculin	% des empl. de sexe masc.	Total des empl.	% du tot. des empl.
Cadres supérieurs	23	0,7	421	3,0	444	2,6
Cadres administratifs	215	6,6	992	7,2	1 207	7,1
Spécialistes	428	13,1	494	3,6	922	5,4
Police et pompiers	19	0,5	3 752	27,3	3 771	22,2
Techniciens	309	9,4	1 334	9,7	1 643	9,6
Travailleurs manuels/ext.	102	3,1	6 310	45,9	6 412	37,7
Empl. de bureau/sec.	2 158	66,1	429	3,1	2 587	15,2
Services médico-soc.*	0	s.o.	0	s.o.	0	s.o.

* L'échantillon utilisé pour la catégorie des services médico-sociaux n'est pas le même que pour les autres catégories professionnelles.

Soixante-six pour cent des femmes, contre seulement 3 % des hommes, sont des employés de bureau ou de secrétariat.

Au total, 73 % des hommes se situent dans la catégorie police et pompiers ou dans le groupe des travailleurs manuels/de l'extérieur, contre environ 4 % des femmes.

Comme le montre le tableau 20, les écarts de salaire sont évidents aussi dans les municipalités de palier inférieur, puisque les femmes occupant un poste administratif y gagnent en moyenne 63 % du salaire de leurs collègues masculins et que la rémunération des femmes ayant un emploi technique correspond à 94 % du traitement des hommes. Il n'existe pas une seule catégorie d'emploi où le salaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes.

On retrouve cette tendance au tableau 21 (Répartition des employés des deux sexes par tranches de salaire). Vingt-huit pour cent des femmes gagnent moins de 18 000 $ par an, contre seulement 2 % des hommes. La situation est renversée dans les tranches de salaire supérieures, puisque seulement 1 % des femmes, mais 5 % des hommes, ont un traitement annuel d'au moins 42 000 $. Quatre-vingt-un pour cent de tous les employés gagnant moins de 18 000 $ par an sont des femmes, alors que plus de 90 % des employés dont le salaire annuel excède 30 000 $ sont des hommes.

Le tableau 22 (Répartition des cadres supérieurs et des cadres administratifs par tranches de salaire) montre que les femmes sont concentrées au bas de l'échelle salariale dans ces deux groupes.

TABLEAU 20

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 60 municipalités

Municipalités faisant partie de régions

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
SALAIRE MOYEN DES EMPLOYÉS DES DEUX SEXES SELON
LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Salaire moyen des femmes ($)	Salaire moyen des hommes ($)	Salaire des femmes en % de celui des hommes
Cadres supérieurs	30 477	39 706	76,76
Cadres administratifs	18 027	28 490	63,27
Spécialistes	18 533	26 113	70,97
Police et pompiers	16 851	21 066	79,99
Techniciens	17 908	18 956	94,47
Travailleurs manuels/ext. ..	13 061	16 579	78,78
Employés de bureau/ secrétariat	13 938	15 424	90,37
Services médico-sociaux* ...	**********	**********	******

* L'échantillon utilisé pour la catégorie des services médico-sociaux n'est pas le même que pour les autres catégories professionnelles.

TABLEAU 21

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 60 municipalités

Municipalités faisant partie de régions

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES EMPLOYÉS DES DEUX SEXES PAR TRANCHES DE SALAIRE

Tranches de salaire	NB D'EMPLOYÉS DE SEXE FÉMININ	% D'EMPLOYÉS DE SEXE FÉMININ	NB D'EMPLOYÉS DE SEXE MASCULIN	% D'EMPLOYÉS DE SEXE MASCULIN
Moins de 15 000 $	272	80,95	64	19,05
15 000 $ - 17 999 $	651	80,87	154	19,13
18 000 $ - 20 999 $	854	46,11	998	53,89
21 000 $ - 23 999 $	493	12,03	3 605	87,97
24 000 $ - 26 999 $	371	14,00	2 279	86,00
27 000 $ - 29 999 $	333	24,74	1 013	75,26
30 000 $ - 32 999 $	92	5,11	1 710	94,89
33 000 $ - 35 999 $	58	2,89	1 946	97,11
36 000 $ - 38 999 $	53	5,76	867	94,24
39 000 $ - 41 999 $	38	9,29	371	90,71
42 000 $ - 44 999 $	17	6,91	229	93,09
45 000 $ - 47 999 $	6	4,26	135	95,74
48 000 $ - 50 999 $	6	4,72	121	95,28
51 000 $ - 55 999 $	3	3,49	83	96,51
56 000 $ - 60 999 $	2	3,23	60	96,77
61 000 $ - 65 999 $	3	7,69	36	92,31
66 000 $ - 70 999 $	0	0,00	25	100,00
71 000 $ et plus	2	5,26	36	94,74
	3 254	19,16 %	13 732	80,84 %

TABLEAU 22

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 60 municipalités

Municipalités faisant partie de régions

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES CADRES ADMINISTRATIFS
PAR TRANCHES DE SALAIRE

	Cadres supérieurs		Cadres administratifs	
Tranches de salaire	% de femmes	% d'hommes	% de femmes	% d'hommes
Moins de 15 000 $	******	******	100,00	0,00
15 000 $ - 17 999 $	100,00	0,00	66,67	33,33
18 000 $ - 20 999 $	0,00	100,00	67,86	32,14
21 000 $ - 23 999 $	33,33	66,67	62,90	37,10
24 000 $ - 26 999 $	11,76	88,24	40,19	59,81
27 000 $ - 29 999 $	20,00	80,00	14,39	85,61
30 000 $ - 32 999 $	12,90	87,10	16,97	83,03
33 000 $ - 35 999 $	7,14	92,86	11,11	88,89
36 000 $ - 38 999 $	2,78	97,22	10,62	89,38
39 000 $ - 41 999 $	0,00	100,00	11,35	88,65
42 000 $ - 44 999 $	0,00	100,00	4,30	95,70
45 000 $ - 47 999 $	2,94	97,06	4,48	95,52
48 000 $ - 50 999 $	2,94	97,06	6,35	93,65
51 000 $ - 55 999 $	3,33	96,67	4,65	95,35
56 000 $ - 60 999 $	0,00	100,00	8,33	91,67
61 000 $ - 65 999 $	3,33	96,67	16,67	83,33
66 000 $ - 70 999 $	0,00	100,00	0,00	100,00
71 000 $ et plus	2,70	97,30	100,00	0,00

MUNICIPALITÉS SÉPARÉES

Les municipalités séparées comprennent toutes les municipalités du Nord de l'Ontario (à l'exception de la région de Sudbury) et les cités qui ne font pas partie des régions et des comtés. Dans notre échantillon, les plus peuplées de ces municipalités sont des centres régionaux de la grandeur de Windsor, tandis que les plus petites ont un petit peu plus de 10 000 habitants. Vingt-deux municipalités séparées ont participé à l'étude. Leur personnel se compose de 24 % de femmes et de 76 % d'hommes. Le tableau 23 (Répartition des employés des municipalités séparées selon la catégorie professionnelle et le sexe) fait ressortir la concentration des hommes et des femmes dans certaines catégories professionnelles. Ainsi, 93 % des cadres supérieurs, 99 % des pompiers et des policiers et 98 % des travailleurs manuels sont des hommes. D'un autre côté, 85 % des employés de bureau ou de secrétariat et 88 % des employés des services médico-sociaux sont des femmes.

Le tableau 24 (Répartition des employés en pourcentage de l'ensemble de la main-d'oeuvre féminine et de la main-d'oeuvre masculine) montre comment les hommes et les femmes se répartissent entre les différentes catégories professionnelles.

TABLEAU 23

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 22 municipalités

Municipalités séparées

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE

Catégorie professionnelle	Nb d'employés de sexe féminin	% des employés de sexe fém.	Nb d'employés de sexe masculin	% des employés de sexe masc.	Nb total d'employés
Cadres supérieurs	16	6,53	229	93,47	245
Cadres administratifs	130	17,54	611	82,46	741
Spécialistes	157	45,24	190	54,76	347
Police et pompiers	28	1,08	2 574	98,92	2 602
Techniciens	160	23,43	523	76,57	683
Travailleurs manuels/ext.	68	2,16	3 077	97,84	3 145
Employés de bureau/ secrétariat	1 145	85,13	200	14,87	1 345
Services médico-sociaux*	710	87,76	99	12,24	809
TOTAL	2 414	24,34	7 503	75,66	9 917

* L'échantillon utilisé pour la catégorie des services médico-sociaux n'est pas le même que pour les autres catégories professionnelles.

Municipalités séparées

Tableau 24

Répartition des employés en pourcentage de l'ensemble de la main-d'oeuvre féminine et de la main-d'oeuvre masculine

Catég. prof.	Empl. de sexe féminin	% des empl. de sexe fém.	Empl. de sexe masculin	% des empl. de sexe masc.
Cadres supérieurs	16	0,6	229	3,0
Cadres administratifs	130	5,3	611	8,1
Spécialistes	157	6,5	190	2,5
Police et pompiers	28	1,1	2 574	34,3
Techniciens	160	6,6	523	6,9
Travailleurs manuels/ext.	68	2,8	3 077	41,0
Employés de bureau/sec.	1 145	47,4	200	2,6
Services médico-soc.*	710	29,4	99	1,3

* L'échantillon utilisé pour la catégorie des services médico-sociaux n'est pas le même que pour les autres catégories professionnelles.

On constate que 47 % des femmes se trouvent dans la catégorie des employés de bureau/secrétariat et que 29 % travaillent dans les services médico-sociaux, alors que ces deux catégories professionnelles ne regroupent respectivement qu'environ 3 % et un peu plus de 1 % des employés de sexe masculin.

De même, les hommes sont concentrés surtout dans deux secteurs: les emplois manuels, qui occupent 41 % de la main-d'oeuvre masculine, et la police et les pompiers, qui emploient 34 % des hommes.

À l'opposé, on ne trouve que 3 % des femmes dans le groupe des travailleurs manuels et 1 % des employés de sexe féminin dans la catégorie de la police et des pompiers.

Le tableau 25 permet de comparer les salaires moyens des hommes et des femmes dans chaque catégorie professionnelle. Les spécialistes de sexe féminin gagnent en moyenne 74 % de la rémunération de leurs collègues masculins, tandis que les femmes travaillant dans les services médico-sociaux gagnent en moyenne 102 % du salaire des hommes du même groupe. C'est dans la catégorie des travailleurs manuels que l'écart de salaire est le plus faible (1 %), ce qui s'explique peut-être par la faible importance numérique des femmes dans ce groupe (seulement 2 % des travailleurs manuels sont des femmes).

Le tableau 26 indique comment se répartissent, par tranches de salaire, les cadres supérieurs des deux sexes.

Le tableau 27 (Répartition des employés des deux sexes par tranches de salaire dans les municipalités séparées) montre

que 34 % des femmes gagnent moins de 18 000 $ par an, contre seulement 1 % des hommes. En haut de l'échelle, 0,3 % des femmes (8) et 4 % des hommes (320) ont un salaire annuel supérieur à 42 000 $.

TABLEAU 25

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 22 municipalités

Municipalités séparées

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
SALAIRE MOYEN DES EMPLOYÉS DES DEUX SEXES SELON
LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Salaire moyen des femmes ($)	Salaire moyen des hommes ($)	Salaire des femmes en % de celui des hommes
Cadres supérieurs	35 381	43 551	81,24
Cadres administratifs	25 187	29 545	85,25
Spécialistes	19 815	26 676	74,28
Police et pompiers	26 393	28 321	93,19
Techniciens	15 811	20 666	76,50
Travailleurs manuels/ext. ..	19 823	19 867	99,78
Employés de bureau/ secrétariat	16 786	18 191	92,28
Services médico-sociaux* ...	15 604	15 370	101,52

* L'échantillon utilisé pour la catégorie des services médico-sociaux n'est pas le même que pour les autres catégories professionnelles.

TABLEAU 26

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 22 municipalités

Municipalités séparées

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES CADRES ADMINISTRATIFS
PAR TRANCHES DE SALAIRE

Tranches de salaire	Cadres supérieurs % de femmes	Cadres supérieurs % d'hommes	Cadres administratifs % de femmes	Cadres administratifs % d'hommes
Moins de 15 000 $	******	******	******	******
15 000 $ - 17 999 $	******	******	80,00	20,00
18 000 $ - 20 999 $	0,00	100,00	87,50	12,50
21 000 $ - 23 999 $	100,00	0,00	59,46	40,54
24 000 $ - 26 999 $	28,57	71,43	35,82	64,18
27 000 $ - 29 999 $	25,00	75,00	29,59	70,41
30 000 $ - 32 999 $	18,18	81,82	9,15	90,85
33 000 $ - 35 999 $	5,88	94,12	11,28	88,72
36 000 $ - 38 999 $	0,00	100,00	2,53	97,47
39 000 $ - 41 999 $	17,39	82,61	3,17	96,83
42 000 $ - 44 999 $	7,14	92,86	8,57	91,43
45 000 $ - 47 999 $	4,17	95,83	0,00	100,00
48 000 $ - 50 999 $	3,45	96,55	0,00	100,00
51 000 $ - 55 999 $	0,00	100,00	0,00	100,00
56 000 $ - 60 999 $	0,00	100,00	0,00	100,00
61 000 $ - 65 999 $	0,00	100,00	0,00	100,00
66 000 $ - 70 999 $	0,00	100,00	******	******
71 000 $ et plus	0,00	100,00	******	******

TABLEAU 27

12/11/1986

Rapport détaillé Échantillon: 22 municipalités

Municipalités séparées

ÉTUDE SUR L'APPLICATION DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ
AUX EMPLOYÉS MUNICIPAUX
POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1984
RÉPARTITION DES EMPLOYÉS DES DEUX SEXES PAR TRANCHES DE SALAIRE

Tranches de salaire	NB D'EMPLOYÉS DE SEXE FÉMININ	% D'EMPLOYÉS DE SEXE FÉMININ	NB D'EMPLOYÉS DE SEXE MASCULIN	% D'EMPLOYÉS DE SEXE MASCULIN
Moins de 15 000 $	122	89,05	15	10,95
15 000 $ - 17 999 $	710	88,09	96	11,91
18 000 $ - 20 999 $	708	46,40	818	53,60
21 000 $ - 23 999 $	464	19,97	1 859	80,03
24 000 $ - 26 999 $	172	16,86	848	83,14
27 000 $ - 29 999 $	125	16,94	613	83,06
30 000 $ - 32 999 $	52	3,60	1 394	96,40
33 000 $ - 35 999 $	40	4,02	955	95,98
36 000 $ - 38 999 $	5	1,51	326	98,49
39 000 $ - 41 999 $	8	3,00	259	97,00
42 000 $ - 44 999 $	6	4,92	116	95,08
45 000 $ - 47 999 $	1	1,52	65	98,48
48 000 $ - 50 999 $	1	2,08	47	97,92
51 000 $ - 55 999 $	0	0,00	49	100,00
56 000 $ - 60 999 $	0	0,00	17	100,00
61 000 $ - 65 999 $	0	0,00	13	100,00
66 000 $ - 70 999 $	0	0,00	7	100,00
71 000 $ et plus	0	0,00	6	100,00
	2 414	24,34 %	7 503	75,66 %

Alors que 24 % des membres du personnel de ces municipalités sont des femmes, celles-ci sont proportionnellement peu nombreuses dans les tranches de salaire supérieures à 21 000 $, et surtout à partir de 30 000 $, puisque moins de 5 % des employés dont le salaire dépasse ce montant sont des femmes.

Les cadres supérieurs et les cadres administratifs de sexe féminin sont surtout concentrés dans le bas de l'échelle salariale, avec un salaire annuel inférieur à 24 000 $. Dans notre échantillon de municipalités séparées, très peu de femmes gagnent plus de 36 000 $ par an dans l'une de ces deux catégories.

SECTION III

POURCENTAGES DE FEMMES DANS LES POSTES DE DIRECTION ET DANS LES POSTES DONT LE TITULAIRE EST ÉLU

Afin d'obtenir des renseignements supplémentaires sur la place des femmes dans l'ensemble des municipalités et aussi de rassembler au moins certaines informations sur toutes les municipalités de moins de 10 000 habitants, qui constituent la majorité, nous avons procédé à une analyse reposant sur les rapports des secrétaires municipaux de 1985 et sur les déclarations financières annuelles. Chaque municipalité fournit régulièrement les informations portant sur les 28 postes de direction concernés. Les employés des conseils, des commissions et des autres organismes des municipalités sont englobés dans les déclarations financières, alors qu'ils ne l'étaient pas dans notre sondage, mais ces documents ne fournissent aucune information sur les échelles de salaire.

Les 839 municipalités de l'Ontario emploient environ 110 000 personnes (hommes et femmes). Plus de la moitié des municipalités (467, soit 56 %) ont moins de 10 employés, quatorze pour cent (118) emploient de 10 à 20 personnes. Il existe 102 municipalités (12 %) dont le personnel comprend plus de 100 salariés et, à l'autre extrémité, 6 % des municipalités (53) ont moins de deux employés à plein temps.

Le principal employeur municipal est la communauté urbaine de Toronto, qui compte 25 103 employés à plein temps.

Nous avons étudié la situation des femmes selon la population des municipalités en constituant 4 groupes : les municipalités de moins de 10 000 habitants, qui ont en général le personnel le plus réduit, celles de 10 000 à 25 000 habitants, celles de 25 000 à 50 000 habitants, et finalement celles de plus de 50 000 habitants.

Pour chacune de ces quatre catégories, on a relevé le nombre et le sexe des titulaires de 28 postes de direction très courants, qui vont du directeur administratif au bibliothécaire en chef.

Nous avons fixé un seuil de 30 % pour établir la prédominance de l'un ou l'autre sexe. Ainsi, si au moins 30 % des employés occupant un poste donné étaient des femmes, nous avons considéré que ces dernières étaient bien représentées. Dans le cas contraire, nous avons estimé qu'elles étaient sous-représentées dans cette fonction.

Résultats

Dans l'ensemble, sur les 28 postes de direction, les femmes n'en occupent en général même pas une dizaine. Les municipalités de moins de 10 000 habitants sont les seules où l'on

trouve un nombre de femmes appréciable aux plus hauts échelons de l'administration. Par exemple, dans les petites municipalités, 48 % des secrétaires municipaux-trésoriers, 44 % des trésoriers et 80 % des secrétaires-trésoriers sont des femmes (voir tableau 29).

Toutefois, même dans cette catégorie, moins de 20 % des directeurs administratifs et moins de 30 % des secrétaires municipaux sont des femmes. Les autres postes où les femmes dominent sont les suivants: directeur des services sociaux (57 %), bibliothécaire en chef (91 %), percepteur d'impôts (52 %), secrétaire municipal adjoint (79 %), secrétaire municipal-trésorier adjoint (86 %) et trésorier adjoint (63 %). Sur les 28 postes de direction, neuf seulement ont comme titulaires plus de 30 % de femmes.

Dans les municipalités de 10 000 à 25 000 habitants, les femmes sont sous-représentées dans la haute direction (voir tableau 30). Seulement 14 % des secrétaires municipaux et 5 % des directeurs administratifs sont de sexe féminin dans ces municipalités. On y trouve six postes où les femmes constituent plus de 30 % des effectifs: directeur des services sociaux (33 %), bibliothécaire en chef (62 %), percepteur d'impôts (35 %), secrétaire municipal adjoint (50 %), secrétaire municipal-trésorier adjoint (50 %) et trésorier adjoint (46 %).

La tendance est la même dans les municipalités de 25 000 à 50 000 habitants. Pas un seul poste de directeur administratif n'est occupé par une femme, et seulement 10 % des secrétaires municipaux sont des femmes (voir tableau 31).

Seuls cinq postes ont comme titulaires au moins 30 % de femmes : directeur des services sociaux (33 %), directeur du personnel (30 %), bibliothécaire en chef (88 %), secrétaire municipal adjoint (39 %) et secrétaire municipal-trésorier adjoint (100 %).

Les municipalités de plus de 50 000 habitants comptent, elles aussi, peu de femmes dans la plupart des postes de direction (tableau 32). Les femmes ne représentent que 13 % des secrétaires municipaux et elles ne franchissent la barre des 30 % que dans quatre postes : bibliothécaire en chef (46 %), secrétaire municipal adjoint (30 %), secrétaire municipal-trésorier adjoint (43 %) et agent de relations publiques (57 %).

Il ressort de cette analyse que plus la municipalité est grande, plus le pourcentage des femmes occupant un poste de direction est faible, surtout en ce qui concerne les fonctions les plus importantes, et moins il y a de postes dont 30 % des titulaires au minimum sont des femmes. Nos données ne nous permettent pas d'effectuer des comparaisons salariales, mais le fait que les personnes qui assument ce genre de fonctions

sont en général moins bien rémunérées dans les petites municipalités que dans les grandes est probablement un facteur important.

Les données sur la présence des femmes dans les postes dont le titulaire est élu ne font pas apparaître de telles différences entre les petites municipalités et les grandes.

Le tableau ci-dessous montre que moins de 15 % des élus sont des femmes, mais dans ce domaine les municipalités fortement peuplées obtiennent à peu près les mêmes résultats que les petites municipalités.

Tableau 28

LES ÉLUS DES MUNICIPALITÉS

Nombre d'habitants	Nb de conseils municipaux	Nb de conseils présidés par une femme	%	Conseillers de sexe féminin (y compris le chef du conseil)	%
Moins de 10 000	687	41	6	526	14
10 000-25 000	60	6	10	68	14
25 001-50 000	27	2	8	42	14
Plus de 50 000	65	8	12	187	14

Ces chiffres ont été obtenus d'après les rapports des secrétaires municipaux de 1985

Tableau 29

Nombre et pourcentage de cadres administratifs de sexe féminin, d'après les comptes rendus des secrétaires municipaux pour 1985 selon la population de la municipalité

Municipalités de moins de 10 000 habitants en septembre 1985

Chiffres portant sur 687 municipalités

Poste	Nombre Total	Nombre de femmes	% de femmes
Directeur administratif	93	17	18
Secrétaire municipal	73	20	27
Secrétaire municipal-trésorier	446	212	48
Trésorier	79	35	44
Secrétaire-trésorier	5	4	80
Ingénieur en chef	20	0	0
Directeur de la voirie	519	0	0
Directeur de la planification	30	5	17
Directeur des loisirs	114	11	10
Procureur	17	2	12
Vérificateur	17	1	6
Médecin-hygiéniste	13	2	15
Directeur des services sociaux	30	17	57
Chef du personnel	4	0	0
Responsable des travaux de construction	5	0	0
Chef des services de police	63	0	0
Chef des pompiers	73	0	0
Bibliothécaire en chef	64	58	91
Responsable des immeubles	162	1	1
Responsable de l'application des règlements municipaux	104	-	-
Responsable du développement économique et industriel	16	2	12
Percepteur d'impôts	248	129	52
Secrétaire municipal adjoint	67	47	70
Secrétaire-trésorier adjoint	133	115	86
Trésorier adjoint	30	19	63
Préposé au système informatique de gestion	0	0	0
Agent des relations publiques	3	0	0
Directeur des transports en commun	1	0	0

Tableau30

Nombre et pourcentage de cadres administratifs de sexe féminin, d'après les comptes rendus des secrétaires municipaux pour 1985 Selon la population de la municipalité

Municipalités de 10 000 à 25 000 habitants en septembre 1985

Chiffres portant sur 60 municipalités

Poste	Nombre Total	Nombre de femmes	% de femmes
Directeur administratif	40	2	5
Secrétaire municipal	43	6	14
Secrétaire municipal-trésorier	2	0	0
Trésorier	48	5	10
Secrétaire-trésorier	0	0	0
Ingénieur en chef	30	0	0
Directeur de la voirie	49	0	0
Directeur de la planification	30	7	23
Directeur des loisirs	43	4	9
Procureur	4	0	0
Vérificateur	1	0	0
Médecin-hygiéniste	4	0	0
Directeur des services sociaux	6	2	33
Chef du personnel	4	1	25
Responsable des travaux de construction	2	0	0
Chef des services de police	18	0	0
Chef des pompiers	37	0	0
Bibliothécaire en chef	39	24	62
Responsable des immeubles	44	1	2
Responsable de l'application des règlements municipaux	32	1	3
Responsable du développement économique et industriel	20	3	15
Percepteur d'impôts	31	11	35
Secrétaire municipal adjoint	30	15	50
Secrétaire-trésorier adjoint	2	1	50
Trésorier adjoint	24	11	46
Préposé au système informatique de gestion	0	0	0
Agent des relations publiques	1	0	0
Directeur des transports en commun	7	0	0

Tableau 31

Nombre et pourcentage de cadres administratifs de sexe féminin, d'après les comptes rendus des secrétaires municipaux pour 1985
Selon la population de la municipalité

Municipalités de 25 000 à 50 000 habitants en septembre 1985

Chiffres portant sur 27 municipalités

Poste	Nombre Total	Nombre de femmes	% de femmes
Directeur administratif	23	0	0
Secrétaire municipal	20	2	10
Secrétaire municipal-trésorier	2	0	0
Trésorier	21	1	5
Secrétaire-trésorier	0	0	0
Ingénieur en chef	22	0	0
Directeur de la voirie	20	0	0
Directeur de la planification	20	0	0
Directeur des loisirs	21	0	0
Procureur	5	0	0
Vérificateur	0	0	0
Médecin-hygiéniste	6	2	33
Directeur des services sociaux	11	3	27
Chef du personnel	10	3	30
Responsable des travaux de construction	0	0	0
Chef des services de police	8	0	0
Chef des pompiers	21	0	0
Bibliothécaire en chef	17	15	88
Responsable des immeubles	20	0	0
Responsable de l'application des règlements municipaux	13	0	0
Responsable du développement économique et industriel	11	1	9
Percepteur d'impôts	14	4	29
Secrétaire municipal adjoint	18	7	39
Secrétaire-trésorier adjoint	1	1	100
Trésorier adjoint	19	3	16
Préposé au système informatique de gestion	0	0	0
Agent des relations publiques	0	0	0
Directeur des transports en commun	7	0	0

Tableau 32

Nombre et pourcentage de cadres administratifs de sexe féminin, d'après les comptes rendus des secrétaires municipaux pour 1985 Selon la population de la municipalité

Municipalités de plus de 50 000 habitants en septembre 1985

Chiffres portant sur 65 municipalités

Poste	Nombre Total	Nombre de femmes	% de femmes
Directeur administratif	50	0	0
Secrétaire municipal	47	6	13
Secrétaire municipal-trésorier	8	0	0
Trésorier	47	0	0
Secrétaire-trésorier	1	0	0
Ingénieur en chef	55	0	0
Directeur de la voirie	31	0	0
Directeur de la planification	50	1	2
Directeur des loisirs	32	2	6
Procureur	35	0	0
Vérificateur	7	0	0
Médecin-hygiéniste	33	4	12
Directeur des services sociaux	36	8	22
Chef du personnel	43	5	12
Responsable des travaux de construction	12	2	17
Chef des services de police	21	0	0
Chef des pompiers	32	0	0
Bibliothécaire en chef	37	17	46
Responsable des immeubles	32	2	6
Responsable de l'application des règlements municipaux	24	1	4
Responsable du développement économique et industriel	26	3	12
Percepteur d'impôts	27	2	7
Secrétaire municipal adjoint	43	13	30
Secrétaire-trésorier adjoint	7	3	43
Trésorier adjoint	34	4	12
Préposé au système informatique de gestion	13	4	31
Agent des relations publiques	7	4	57
Directeur des transports en commun	21	0	0

Appendice 1
Municipalités de plus de 10 000 habitants comprises dans l'étude, par ordre d'importance

Communauté urbaine de Toronto[1]
Cité de Toronto[2]
Région d'Ottawa-Carleton
North York
Région de Peel[1]
Cité de Scarborough
Région de Hamilton-Wentworth
Région de Niagara[5]
Comté de Middlesex
Cité de Mississauga
Région de Waterloo
Comté d'Essex[1]
Cité de Hamilton
Cité d'Ottawa[4]
Cité d'Etobicoke
Région de Durham[3]
Cité de London
Région de York[5]
Région d'Halton
Comté de Simcoe
Cité de Windsor
Région de Sudbury
Cité de Brampton[1]
Cité de Kitchener
Comté de Wellington
Cité de York
Cité de St. Catharines
Comté de Lambton[1]
Cité d'Oshawa
Comté de Frontenac
Cité de Burlington
Cité de Thunder Bay
Comté d'Hastings
Comté de Kent
Comté de Peterborough
Comtés unis de Stormont, Dundas et Glengarry
Municipalité d'East York
Comté de Brant
Cité de Sudbury
Région de Haldimand-Norfolk
Comté de Renfrew
Cité de Nepean[1]
Comté d'Oxford
Cité de Sault Ste. Marie[1]
Ville de Markham
Comtés de Leeds et Grenville
Ville d'Oakville[1]
Cité de Guelph
Cité de Gloucester[4]

Cité de Cambridge
Comté de Grey
Cité de Brantford
Cité de Niagara Falls
Comté d'Elgin
Comté de Perth
Comté de Nothumberland
Cité de Kingston[4]
Comté de Bruce
Cité de Waterloo
Comté de Huron
Comtés de Prescott et Russell
Cité de North Bay
Cité de Sarnia
Comté de Victoria
Comté de Lanark
Cité de Cornwall
Cité de Welland
Cité de Timmins
Cité de Barrie[4]
Cité de Chatham
Ville de Pickering
Ville de Richmond Hill
Ville de Whitby
Cité de Stoney Creek
Ville de Vaughan
Cité de Belleville
Ville de Halton Hills
Comtés de Lennox et Addington
Ville de Newcastle
Comté de Dufferin
Ville de Newmarket
Ville de Milton
Canton de Kingston
Cité de St. Thomas
Ville de Caledon
Cité de Stratford
Cité de Woodstock[1]
Ville d'Ajax
Canton de Flamborough
Ville de Fort Erie
Cité d'Orillia
Comté de Prince Edward
Canton de Sarnia
Cité de Kanata
Cité de Brockville
Ville de Valley East
Ville de Dundas
Canton de Georgina
Cité d'Owen Sound
Cité de Nanticoke
Cité de Port Colborne
Cité de Vanier

Ville d'Elliot Lake
Canton de Cumberland
Ville d'Haldimand
Ville d'Aurora
Canton de Woolwich
Ville de Grimsby
Canton de Sidney
Cité de Thorold
Canton de King
Canton de Delhi
Cité de Trenton
Ville d'Ancaster[4]
Ville de Rayside-Balfour
Canton d'Essa
Ville de Lincoln
Ville de Simcoe
Ville de Lindsay
Ville d'Orangeville
Cité de Pembroke
Canton de Scugog
Canton de Sandwich West
Whitchurch-Stouffville
Ville de Cobourg
Ville d'East Gwillimbury
Canton d'Innisfil
Ville de Leamington
Ville de Niagara on the Lake
Ville de Nickel Centre
Ville de Midland
Ville de Kirkland Lake
Ville de Collingwood
Ville de Kapuskasing
Canton d'Ernestown[4]
Canton d'Uxbridge
Ville de Dunnville
Ville de Wallaceburg
Ville de Pelham
Comté de Haliburton
Canton de Norfolk
Canton de Wilmot
Ville de Tillsonburg
Ville de Port Hope
Canton de West Carleton
Canton de Moore

---

1 N'a pas participé au sondage
2 Les données de la ville de Toronto étaient incompatibles avec les autres
3 N'a pas rempli le questionnaire sur les employés des services médico-sociaux
4 N'a pas pu remplir le questionnaire dans les délais
5 A rempli le questionnaire principal, mais n'a pas renvoyé le questionnaire portant sur les employés des services médico-sociaux dans les délais.

APPENDICE 2

ÉTUDE SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI DANS LES ADMINISTRATIONS MUNICIPALES ET SUR LA RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DES DEUX SEXES

Si certaines informations figurant sur l'étiquette ci-dessus sont incorrectes ou incomplètes, veuillez indiquer les changements ici :

Nom

Adresse - N° et nom de la rue

Ville | Province | Code postal

Cod. rég. | N° de téléphone

Date J J, M M, A A

Personne qui remplit le questionnaire

Nom

Adresse - N° et nom de la rue

Ville | Province | Code postal

Code rég. | N° de téléphone

ÉTUDE SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI DANS LES ADMINISTRATIONS MUNICIPALES ET SUR LA RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DES DEUX SEXES

Instructions

Annexe 1

- Compter seulement les employés municipaux permanents occupant un emploi à plein temps au 31 décembre 1984, y compris ceux qui ont une affectation provisoire ou qui sont en congé d'études ou de maternité.

- Ne pas compter les employés à temps partiel, le personnel travaillant à plein temps sous contrat ni les experts-conseils.

- Placer un employé dans une seule des catégories professionnelles énumérées (voir directives à la page 2).

- Ne pas inclure les employés d'une commission locale ou d'un organisme particulier comme une commission de police, une commission des transports en commun, une commission des services publics, le conseil d'administration d'une bibliothèque, la Société d'aide à l'enfance, ou d'un autre organisme.

Annexes 2 - 8

- Le nombre d'employés dans chaque tranche de salaire doit être calculé au 31 décembre 1984.

- D'après notre définition, "salaire" ne comprend que le traitement de base; ne pas inclure les avantages sociaux, les heures supplémentaires, les primes, etc.

Annexe 9

- Tous les montants doivent être arrondis au dollar supérieur (par exemple, 40 000,10 $ devient 40 001 $).

- Les totaux sont ceux de l'année civile 1984.

- Inclure les salaires totaux seulement (y compris la rémunération des heures supplémentaires); ne pas inclure les avantages sociaux.

Annexe 10

- Vu que, pour remplir cette annexe, il faut évaluer le nombre de postes de cadres supérieurs et de cadres administratifs qui risquent de devenir vacants ainsi que le nombre de candidats qualifiés, ces tâches devraient être confiées au directeur administratif (ou à son équivalent), au comité du personnel de direction ou encore au directeur du personnel.

  Inclure seulement les catégories des cadres supérieurs et des cadres administratifs.

- Inclure aux lignes 04 et 05 (personnes embauchées) le nombre de personnes de chaque catégorie (par sexe) qui ont été embauchées en 1984.

- À la ligne 10, dans le nombre de postes vacants prévus en 1985, inclure tous les postes qui sont déjà devenus vacants en 1985, même si un nouveau titulaire a été nommé.

- Aux lignes 11 et 12, "candidats possibles" désignent les employés à plein temps qui travaillent actuellement pour votre municipalité et qui, à votre avis, posséderaient les compétences voulues en 1985, en supposant qu'il faille pourvoir à ces postes. Dans certains cas, seule une estimation très générale sera possible.

Catégories professionnelles :

Lignes directrices concernant la classification des employés :

L'organigramme, les liens hiérarchiques, les titres des postes et la classification des emplois varient énormément entre les municipalités ontariennes.

Afin d'obtenir des résultats cohérents et comparables -- et pour que vous ne passiez pas trop de temps à répondre à nos questions -- nous vous demandons de vous conformer aux lignes directrices suivantes. Les titres de postes et les professions vous sont donnés à titre d'exemple. D'une manière générale, il convient de classer chaque employé dans une des sept catégories en se fondant surtout sur ses responsabilités, ses pouvoirs et le genre de tâches qu'il accomplit, et non pas seulement sur le titre de son poste ou sur sa classification.

Les cadres supérieurs relèvent directement du conseil municipal ou du directeur administratif de la municipalité (ou son équivalent); en général, ils sont responsables d'un ou plusieurs services et ont sous leurs ordres des "cadres administratifs" (voir ci-dessous) ou des "spécialistes".

Exemples :

Directeur administratif (ou l'équivalent, notamment secrétaire municipal-administrateur, administrateur et secrétaire municipal-trésorier), commissaire, directeur ou chef de service (secrétaire municipal, trésorier, ingénieur municipal, directeur du service de la voirie, procureur municipal, chef des pompiers, etc.).

Les cadres administratifs sont placés sous les ordres de cadres supérieurs et sont les supérieurs hiérarchiques d'autres employés; les fonctions de gestion et d'encadrement occupent la majorité de leur temps.

Exemples :

Secrétaire municipal adjoint, trésorier adjoint, planificateur principal, percepteur d'impôts.

Les spécialistes mettent surtout en application leurs connaissances professionnelles spécialisées; ils possèdent normalement un diplôme universitaire ou sont reconnus par une association professionnelle (B.A.Sc., M.S.W., CA, RIA, etc.); l'encadrement d'autres employés n'est pour eux qu'une responsabilité secondaire.

Exemples :

Comptables, avocats, planificateurs, travailleurs sociaux, ingénieurs, infirmiers, informaticiens.

Les employés de la police et des pompiers comprennent les agents de police et les pompiers qui ont un grade inférieur à sous-chef des services de police ou des pompiers; ils ne comprennent pas les employés civils qui s'acquittent de tâches techniques ou qui exécutent un travail de bureau (voir ci-dessous); ils ne comprennent pas non plus le personnel policier employé par une commission de police (ces employés ne sont pas inclus dans l'étude).

Les techniciens sont des employés qui occupent un poste pour lequel le titulaire doit avoir une formation postsecondaire (par exemple, diplôme d'un collège communautaire ou technique), mais pas, en général, un diplôme universitaire ou une désignation professionnelle.

Exemples :

Opérateurs d'ordinateur, opérateurs d'instruments, technologues, techniciens de la planification, techniciens chargés des dossiers et inspecteurs des bâtiments.

Les travailleurs manuels/de l'extérieur comprennent les manoeuvres, les opérateurs de machines, les chauffeurs de camion, les contremaîtres, les ouvriers qualifiés, comme les mécaniciens, les électriciens et les plombiers, ainsi que les ouvriers semi-qualifiés.

Les employés de bureau/secrétariat comprennent les commis, les dactylos, les opérateurs de machines de traitement de textes, les secrétaires, les commis-sténographes, les standardistes, les réceptionnistes, les aides-comptables et les préposés aux livres.

Si vous souhaitez obtenir des précisions supplémentaires sur la classification des employés ou si vous avez besoin d'aide pour remplir les annexes, veuillez communiquer avec Mme Suzanne Wilson au (416) 585-7261, ministère des Affaires municipales et du Logement.

VEUILLEZ RENVOYER LES FORMULES DÛMENT REMPLIES À L'ADRESSE CI-DESSOUS D'ICI LE 1er SEPTEMBRE 1985. COMME IL S'AGIT DU PREMIER D'UNE SÉRIE DE SONDAGES ANNUELS, VOUS ÊTES PRIÉS DE CONSERVER UN DOUBLE DU QUESTIONNAIRE DANS VOS DOSSIERS.

M. Allan Dewar
Directeur
Secrétariat des affaires provinciales-municipales
Ministère des Affaires municipales et du Logement
777, rue Bay, 13e étage
Toronto (Ontario)
M5G 2E5

Annexe 1

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE

Catégorie professionnelle	01 Nb d'employés de sexe féminin	02 Nb d'employés de sexe masculin
01 Cadres supérieurs	_____	_____
02 Cadres administratifs	_____	_____
03 Spécialistes	_____	_____
04 Police et pompiers	_____	_____
05 Techniciens	_____	_____
06 Travailleurs manuels/ de l'extérieur	_____	_____
07 Employés de bureau/ secrétariat	_____	_____
99 Nombre total d'employés à plein temps	_____	_____

Annexe 2

SALAIRES DES CADRES SUPÉRIEURS, PAR SEXE

Tranches de salaire		01 Nb d'employés de sexe féminin	02 Nb d'employés de sexe masculin
01	Moins de 15 000 $		
02	15 000 $ - 17 999 $		
03	18 000 $ - 20 999 $		
04	21 000 $ - 23 999 $		
05	24 000 $ - 26 999 $		
06	27 000 $ - 29 999 $		
07	30 000 $ - 32 999 $		
08	33 000 $ - 35 999 $		
09	36 000 $ - 38 999 $		
10	39 000 $ - 41 999 $		
11	42 000 $ - 44 999 $		
12	45 000 $ - 47 999 $		
13	48 000 $ - 50 999 $		
14	51 000 $ - 55 999 $		
15	56 000 $ - 60 999 $		
16	61 000 $ - 65 999 $		
17	66 000 $ - 70 999 $		
18	Plus de 71 000 $		
99	Nombre total de cadres supérieurs		

Annexe 3

SALAIRES DES CADRES ADMINISTRATIFS, PAR SEXE

Tranches de salaire		01 Nb d'employés de sexe féminin	02 Nb d'employés de sexe masculin
01	Moins de 15 000 $		
02	15 000 $ - 17 999 $		
03	18 000 $ - 20 999 $		
04	21 000 $ - 23 999 $		
05	24 000 $ - 26 999 $		
06	27 000 $ - 29 999 $		
07	30 000 $ - 32 999 $		
08	33 000 $ - 35 999 $		
09	36 000 $ - 38 999 $		
10	39 000 $ - 41 999 $		
11	42 000 $ - 44 999 $		
12	45 000 $ - 47 999 $		
13	48 000 $ - 50 999 $		
14	51 000 $ - 55 999 $		
15	56 000 $ - 60 999 $		
16	61 000 $ - 65 999 $		
17	66 000 $ - 70 999 $		
18	Plus de 71 000 $		
99	Nombre total de cadres administratifs		

Annexe 4

SALAIRES DES SPÉCIALISTES (PROFESSIONNELS), PAR SEXE

Tranches de salaire		01 Nb d'employés de sexe féminin	02 Nb d'employés de sexe masculin
01	Moins de 15 000 $	_____	_____
02	15 000 $ - 17 999 $	_____	_____
03	18 000 $ - 20 999 $	_____	_____
04	21 000 $ - 23 999 $	_____	_____
05	24 000 $ - 26 999 $	_____	_____
06	27 000 $ - 29 999 $	_____	_____
07	30 000 $ - 32 999 $	_____	_____
08	33 000 $ - 35 999 $	_____	_____
09	36 000 $ - 38 999 $	_____	_____
10	39 000 $ - 41 999 $	_____	_____
11	42 000 $ - 44 999 $	_____	_____
12	45 000 $ - 47 999 $	_____	_____
13	48 000 $ - 50 999 $	_____	_____
14	51 000 $ - 55 999 $	_____	_____
15	56 000 $ - 60 999 $	_____	_____
16	Plus de 61 000 $	_____	_____
99	Nombre total de spécialistes	_____	_____

Annexe 5

SALAIRES DES EMPLOYÉS DE LA POLICE ET DES POMPIERS, PAR SEXE

	Tranches de salaire	01 Nb d'employés de sexe féminin	02 Nb d'employés de sexe masculin
01	Moins de 15 000 $	_____	_____
02	15 000 $ - 17 999 $	_____	_____
03	18 000 $ - 20 999 $	_____	_____
04	21 000 $ - 23 999 $	_____	_____
05	24 000 $ - 26 999 $	_____	_____
06	27 000 $ - 29 999 $	_____	_____
07	30 000 $ - 32 999 $	_____	_____
08	33 000 $ - 35 999 $	_____	_____
09	36 000 $ - 38 999 $	_____	_____
10	39 000 $ - 41 999 $	_____	_____
11	42 000 $ - 44 999 $	_____	_____
12	45 000 $ - 47 999 $	_____	_____
13	48 000 $ - 50 999 $	_____	_____
14	Plus de 51 000 $	_____	_____
99	Nombre total d'employés de la police et des pompiers	_____	_____

Annexe 6

SALAIRES DES TECHNICIENS, PAR SEXE

Tranches de salaire		01 Nb d'employés de sexe féminin	02 Nb d'employés de sexe masculin
01	Moins de 15 000 $		
02	15 000 $ - 17 999 $		
03	18 000 $ - 20 999 $		
04	21 000 $ - 23 999 $		
05	24 000 $ - 26 999 $		
06	27 000 $ - 29 999 $		
07	30 000 $ - 32 999 $		
08	33 000 $ - 35 999 $		
09	36 000 $ - 38 999 $		
10	39 000 $ - 41 999 $		
11	42 000 $ - 44 999 $		
12	45 000 $ - 47 999 $		
13	48 000 $ - 50 999 $		
14	Plus de 51 000 $		
99	Nombre total de techniciens		

Annexe 7

SALAIRES DES TRAVAILLEURS MANUELS/DE L'EXTÉRIEUR PAR SEXE

Tranches de salaire		01 Nb d'employés de sexe féminin	02 Nb d'employés de sexe masculin
01	Moins de 15 000 $	_____	_____
02	15 000 $ - 17 999 $	_____	_____
03	18 000 $ - 20 999 $	_____	_____
04	21 000 $ - 23 999 $	_____	_____
05	24 000 $ - 26 999 $	_____	_____
06	27 000 $ - 29 999 $	_____	_____
07	30 000 $ - 32 999 $	_____	_____
08	33 000 $ - 35 999 $	_____	_____
09	36 000 $ - 38 999 $	_____	_____
10	Plus de 39 000 $	_____	_____
99	Nombre total de travailleurs manuels/ de l'extérieur	_____ _____	_____ _____

Annexe 8

SALAIRES DES EMPLOYÉS DE BUREAU ET DE SECRÉTARIAT, PAR SEXE

Tranches de salaire		01 Nb d'employés de sexe féminin	02 Nb d'employés de sexe masculin
01	Moins de 15 000 $	_____	_____
02	15 000 $ - 17 999 $	_____	_____
03	18 000 $ - 20 999 $	_____	_____
04	21 000 $ - 23 999 $	_____	_____
05	24 000 $ - 26 999 $	_____	_____
06	27 000 $ - 29 999 $	_____	_____
07	30 000 $ - 32 999 $	_____	_____
08	33 000 $ - 35 999 $	_____	_____
09	36 000 $ - 38 999 $	_____	_____
10	Plus de 39 000 $	_____	_____
99	Nombre total d'employés de bureau et de secrétariat	_____	_____

Annexe 8a

SALAIRES DES EMPLOYÉS DES SERVICES MÉDICO-SOCIAUX PAR SEXE

Tranches de salaire		01 Nb d'employés de sexe féminin	02 Nb d'employés de sexe masculin
01	Moins de 15 000 $	_____	_____
02	15 000 $ - 17 999 $	_____	_____
03	18 000 $ - 20 999 $	_____	_____
04	21 000 $ - 23 999 $	_____	_____
05	24 000 $ - 26 999 $	_____	_____
06	27 000 $ - 29 999 $	_____	_____
07	30 000 $ - 32 999 $	_____	_____
08	33 000 $ - 35 999 $	_____	_____
09	36 000 $ - 38 999 $	_____	_____
10	Plus de 39 000 $	_____	_____
99	Nombre total d'employés des services médico-sociaux	_____	_____